

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОСНОВНАЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С.ТРОСТЯНКА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА БОГАТОВСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

446636, Самарская область, Богатовский район, с. Тростянка, ул. Молодежная, дом 41

Телефон/факс: 8(846-66)3-22-45

E-mail: [trostyan\\_sch@samara.edu.ru](mailto:trostyan_sch@samara.edu.ru) Сайт школы: <http://trotsch.minobr63.ru>

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива ГБОУ ООШ с.Тростянка  Протокол № 2 от 27.12.2023	Принято управляющим советом ГБОУ ООШ с.Тростянка  Протокол № 2 от 27.12.2023	Согласовано председателем профкома ГБОУ ООШ с.Тростянка Чекмаревой Р.А.  Протокол № 2 от 27.12.2023	Утверждено И.о.директора ГБОУ ООШ с.Тростянка Ю.А. Иванова  Приказ № 39-од от 28.12.2023
--	--	--	---

ПОЛОЖЕНИЕ  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

## 1. Общие положения

**1.1.** Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Тростянка, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

1. Трудовым Кодексом РФ.

2. Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 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 редакции постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011г № 119, от 26.05.2011г № 204, от 12.10.2011г № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012г. № 38, от 25.09.2012г № 475, от 12.12.2012г. № 739, от 21.03.2013г. № 107, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015 №917, от 06.10.2016 №578, от 20.12.2016 №773, от 01.02.2017 №62, от 02.02.2018 №57, от 06.03.2019 №121, от 16.04.2019 №237, от 11.12.2019 №913, от 16.07.2020 №494, от 30.11.2020 №949).

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» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009г. № 485, от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013г. № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 №917, от 15.12.2016 №736, от 01.02.2017 №62, от 15.01.2018 №9, от 19.12.2019 №959, от 05.02.2021 №51, от 10.06.2021 №390).

6. Приказом МОНСО от 22.01.2009 № 9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников

государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (структура Положения о стимулирующих выплатах).

7. Распоряжением министерства образования и науки 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, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».

8. 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» (с изменениями, внесенными приказами министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013г № 3-од, от 28.06.2013г № 281-од, от 04.09.2014г № 278-од, от 09.09.2015 № 365-од, от 20.12.2016 № 408-од, от 03.07.2017г № 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од, от 14.12.2020 №555-од).

9. Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями, внесенными приказами министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014г. № 237-од, от 13.02.2015 № 50-од, от 03.07.2017 № 262-од).

10. Уставом ГБОУ ООШ с. Тростянка.

11. Коллективным договором между работодателем и трудовым коллективом ГБОУ ООШ с. Тростянка.

**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 сотрудника. 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, включая структурные подразделения дошкольного образования.

**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 и с председателем первичной профсоюзной организацией школы, утверждается директором школы.

**1.7.** Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2024 года.

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

**1.9.** 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.** Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества труда работника.

**2.4.** Распределение стимулирующей части ФОТ школы основано на следующих принципах:

- адекватность - размер выплаты должен быть соответствующим размеру проделанной работы,
- объективность - сумма выплаты стимулирующего характера должна быть основана на справедливой оценке результатов работы организации каждого ее сотрудника,
- предсказуемость - каждый сотрудник должен знать, сколько он может получить денег за свой труд, система формирования выплат должна быть понятной и доступной,
- своевременность - поощрение должно быть выдано сразу после достижения определенного результата,
- прозрачность - система формирования и начисления поощрительных мер должна быть понятна каждому работнику.

### **3. Условия и основания назначения стимулирующих выплат работникам школы 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.** Условия для снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией учреждения виновности работника до окончания срока действия надбавки, доплаты.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, и производится на основании приказа директора учреждения с указанием причин снижения.

**3.4.** Условиями отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье, обучающихся была возложена на данного работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, с момента получения травмы учащимся;

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования комиссией;

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией;

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, с момента назначения.

**3.5.** Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Отраденским 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.

### **4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда в ГБОУ ООШ пос. Подгорный**

**4.1.** Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда: не менее 21% - на стимулирование АХП, до 3% - на стимулирование директора школы, не более 70% - на стимулирование педагогических работников (для школы).

Стимулирующие надбавки и доплаты 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.

Для структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, процентные соотношения определены в Приложении №2 к настоящему Положению.

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

**4.3.** В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премии;
- иные выплаты.

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

**4.5.** 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 надбавок (доплат)**

**5.1.** Надбавка (доплата) является постоянной дополнительной денежной выплатой к базовому окладу. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные и количественные показатели труда конкретного работника.

**5.2.** Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

**5.3.** Стимулирующие надбавки (доплаты) назначаются 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).

**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 обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников по критериям в виде свода не позднее 19 сентября и 19 января для рассмотрения;
- Управляющий совет 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 совет.

**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. Не согласие 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. Основанием для премирования является служебная записка или ходатайство заместителя директора, заведующего хозяйством и других ответственных сотрудников.

**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 директором школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от заработной платы или в абсолютных величинах.

**6.4.** Разовые премии выплачиваются за интенсивность и напряженность в работе с 1 дня трудоустройства, выраженное в достижении высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- Эффективное курирование проектов различной направленности, курирование предметов, школьного сайта и другое, выраженные в достижении декомпозированных показателей;
- Эффективное и результативное сопровождение одаренных детей;
- Эффективная и качественная организации научно-методической и экспериментальной работы, выраженное в получении планируемых результатов при реализации инновационных программ;
- по итогам подготовленности к новому учебному году;
- премия по итогам эффективной и качественной работы за определенный период времени и другое.

**6.5.** Размер премии определяется директором и фиксируется в приказе.

**6.6.** Премирование по итогам работы за определенный период 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 на три года (выбираются на общем собрании трудового коллектива). Количественный состав комиссий 5 человек (школа) и 3 (структурное подразделение). Комиссия на первом заседании нового состава избирает из своего состава председателя и секретаря Комиссии.

**7.3.** Функции председателя Комиссии и его заместителя (в отсутствие председателя Комиссии):

- проводить заседания комиссии;
- распределять обязанности между членами комиссии;
- несет персональную ответственность за работу комиссии.

Функции секретаря Комиссии:

- содействовать председателю Комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания;
- решать организационные вопросы, связанные с подготовкой и проведением заседаний Комиссии;
- уведомлять членов Комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;
- вести протокол заседания Комиссии.

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

**7.5.** Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда на заседании:

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

**7.6.** К протоколам прилагаются аналитические материалы.

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

**7.8.** 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.

**7.9.** 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 в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.) и содействует при подсчете количества баллов и

стоимости балла.

**7.10.** 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 праворешающего голоса.

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

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

## **8. Виды ежемесячных стимулирующих выплат**

В ГБОУ ООШ с. Тростянка могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

### **Ежемесячная надбавка за выслугу лет в школе:**

- в зависимости от стажа работы иным педагогическим работникам, специалистам и служащим по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Руководители, специалисты и служащие:
- от 3 до 10 лет стажа – 2% от оклада,
- свыше 10 лет стажа – 4% от оклада.

### **Ежемесячная надбавка за выслугу лет в детском саду:**

- в зависимости от стажа работы по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня: при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

В случае образования экономии ФОТ по итогам месяца (квартала, года) могут выплачиваться единовременные премии за качественное и результативное выполнение обязанностей, в том числе к юбилейным датам:

- 30, 35, 40, 45 лет до 5000,00 рублей,
- 50, 55, 60 и 65 лет до 10000,00 рублей.

## 9. Термины и сокращения

Обозначение	Описание
ОО ВПР	Образовательная организация Всероссийская проверочная работа
огэ ФГОС	Основной государственный экзамен Федеральный государственный образовательный стандарт Государственная итоговая аттестация Федеральное
ЕИА ФИЛИ	государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный институт педагогических измерений»
ФЕОС СОО	Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования
КДН	Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав
пдн ППК	Подразделение по делам несовершеннолетних Психолого- педагогический консилиум Психолого-медико- педагогическая комиссия
пмпк ДОД ТУ/ДО	Дополнительное образование детей Территориальное управление / департамент образования Всероссийское детско-юношеское военно- патриотическое общественное движение «Юнармия»
ВВПОД «Юнармия»	Общероссийская общественно-государственная детско-юношеская организация «Российское движение школьников»
РДШ	Ограниченные возможности здоровья Российская Федерация Контролируемые элементы содержания
ОВЗ	
РФ	
кЭС	

Обозначение	Описание
МСОКО	Многоуровневая система оценки качества
ГИС АСУ РСО	образования Государственная информационная система «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования»
СМИ ВФСК ГТО	Средства массовой информации Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне»
СанПиН	Санитарно-эпидемиологические правила и
ФГОС до	нормативы Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования
ФГОС ООО	Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования
ООП доо	Основная образовательная программа дошкольного образования
АООП ДО	Адаптированная основная общеобразовательная программа дошкольного образования
Минобрнауки СО	Министерство образования и науки Самарской области
спо НПА ОСДЮСШОР	Среднее профессиональное образование Нормативно-правовой акт Областная спортивная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва
кмс мс мсмк ТНР ФФН ЗПР РАС УО	Кандидат в мастера спорта Мастер спорта Мастер спорта международного класса Тяжелые нарушения речи Фонетико-фонематическое недоразвитие Задержка психического развития Расстройство аутистического спектра Умственная отсталость (интеллектуальные нарушения)
ЦОР ЭОР НЭБ ЛитРес	Цифровой образовательный ресурс Электронный образовательный ресурс Национальная электронная библиотека Компания ЛитРес

2.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **работников структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, распределяется следующим образом:

- ✓ на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, 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 и иным педагогическим работникам 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, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ✓ на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

**Критерии и показатели качества труда педагогических работников ГБОУ ООШ с.Тростянка  
муниципального района Богатовский Самарской области**

Дата составления \_\_\_\_\_

ФИО педагога (полностью) \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Максимальный бал	Баллы (по оценке сотрудника)	Баллы (по оценке комиссии)	Примечание
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам). Положительная динамика – (2 б.), Сохранение динамики – 1 б.	2			
2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов Отсутствие численности– 2 б, снижение численности – 1 б.	2			
3	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО Соответствует уровню ОО– 2 б., выше значений по ОО – (3) б.	3			
4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) Соответствие не менее 75 % - 3 б.	3			
5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% Освоившие предмет на 100%- 0,5 б	Баллы суммируются			
6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета	2			

	сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» Соответствие уровню «образовательного округа»-1 б, Выше уровня образовательного округа -2 б.				
7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) Соответствие 75% - 1б, Выше 75%-2б	2			
8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1			
9	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов Снижение численности -1 б, отсутствие обучающихся -2б.	2			
10	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%	1			
11	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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	1			
12	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1			
13	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 межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов,	2			

	<p>реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p> <p>Менее 20 % - 0 б.</p> <p>20- 80 % - 1 б.</p> <p>Более 80 % - 2 б.</p>				
14	<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>Менее 20 % - 0 б.</p> <p>20- 80 % - 1 б.</p> <p>Более 80 % - 2 б.</p>	2			
15	<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>Менее 20 % - 0 б.</p> <p>20- 80 % - 1 б.</p> <p>Более 80 % - 2 б.</p>	2			
16	<p>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> <p>Менее 20 % - 0 б.</p> <p>20- 80 % - 1 б.</p> <p>Более 80 % - 2 б.</p>	2			
17	<p>Участие в реализации мероприятий программы воспитания образовательной организации, определенных для данного классного коллектива, составляет 100%</p>	1			
18	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p>	1			
<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>					

19	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) Окружной – 1,5 б., Региональный – 2 б., Всероссийский-3б. Победа в окружном этапе +2б., региональном этапе + 3 б. Победа в дистанционных олимпиадах – 0.5б.	Баллы суммируются			
20	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) Школьный – 0,5 б., районный - 1 б., окружной – 1,5 б., областной – 2 б., победа в этапе + 0,5 б.. Наличие 3-х и более победителей на уровне округа +3 б. Участие в дистанционных конкурсах 1б.	Баллы суммируются			Грамоты дипломы
21	Положительная динамика доли обучающихся 4-11-х классов, в которых работает учитель, участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников по сравнению с предыдущим годом Сохранение динамики -1 б, положительная динамика-2б	2			
22	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) Школьный – 1б, Окружной – 1,5 б., Региональный – 2 б., Всероссийский-3б. Победа в окружном этапе +2б., региональном этапе + 3 б.	Баллы суммируются			

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 Менее 20 % - 0,5 б. 20- 80 % - 1 б. Более 80 % - 2 б.	Баллы суммируются			
24	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) бо-лельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику Менее 20 % - 0,5 б. 20- 80 % - 1 б. Более 80 % - 2 б.	2			
25	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	5			
26	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го 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 обучаю-щихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя Менее 20 % - 0,5 б. 20- 80 % - 1 б. Более 80 % - 2 б.	2			

27	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 Менее 20 % - 0,5 б. 20- 80 % - 1 б. Более 80 % - 2 б.	2			
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>					
28	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику Менее 20 % - 0,5 б. 20- 80 % - 1 б. Более 80 % - 2 б.	2			
29	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			
30	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	3			
31	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	5			

32	Размещение статей на сайте образовательного учреждения в разделе «Новости» о проведенных и запланированных мероприятиях. Не менее 5 за отчетный период (16.)	1			
33	Участие педагога в работе экспертных, рабочих (творческих) групп, подтвержденное документом (приказ, сертификат, распоряжение). Районный – 1 б., окружной – 2 б., областной – 3 б.	Баллы суммируются			
<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
34	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня) Школьный – 2 б., Районный – 10 б., Окружной-15	Баллы суммируются	0		
35	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) Школьный-1б Районный – 2 б. Окружной-3 б Региональный -5 б. Всероссийский – 7 б.	Баллы суммируются	0		
36	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) Районный – 5 б. Окружной-10 б Региональный -20 б. Всероссийский – 25 б. <i>Очное участие + 5 б. Победа + 5 б.</i>	Баллы суммируются	0		

37	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 Районный – 5 б. Окружной – 7 б. Областной и всероссийский – 9 б. Интернет публикации – 2 б.	Баллы суммируются	0		
38	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 (ЦСО, Единый урок, Академия Минпросвещения России и др.) До 36ч-0,5б От 36-72 ч-1б Выше 72ч-2б.	Баллы суммируются	1		
<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
39	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 Менее 50 % - 0 б. 50- 80 % - 1 б. Более 80 % - 2 б.	2	0		
40	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	2	2		
41	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов Положительная динамика 2б, Стабильная динамика 1 б.	2	0		
42	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожнотранспортных происшествий по вине	2	2		



