

ПРИНЯТО
педагогическим советом
Протокол № 3 от 27.12.2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ ООШ с. Андреевка
_____ Владимирова Г.В.

СОГЛАСОВАНО
на заседании Управляющего совета
Протокол № 3 от 27.12.2021г.

Приказ № 82 от 28.12.2021г.

СОГЛАСОВАНО
на общем собрании работников Учреждения
Протокол № 3 от 27.12.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области основной общеобразовательной
школы с. Андреевка муниципального района Богатовский
Самарской области

Положение о материальном стимулировании, разработано в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников ОУ в соответствии:

- Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.08г. №201 «О внесении изменений в Постановление 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»;

- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций»;

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г. №-9 од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г. №8-од;

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431;

- Распоряжения Министерства образования и науки Самарской области № 486-р от 05.06.2017г. «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».

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (СФОТ) всех работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.2. Настоящее положение регламентирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда для работников ГБОУ ООШ с. Андреевка (далее Учреждение), включая структурные подразделения дошкольного образования (раздел III).

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников и педагогических работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

1.5. Цель оценки результативности деятельности педагогов - обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.6. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов является:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.7. Данное положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

II. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

2.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;

- региональная программа мониторинговых исследований.

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит лист оценивания деятельности работника. К ним прикладываются ксерокопии подтверждающих документов личных профессиональных достижений педагога в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Учреждения.

2.4. Листы оценивания заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и СП

3.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

Стимулирующий фонд составляет не более 23,2 % от фонда оплаты труда учреждения и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Пропорция планового распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливаются следующим образом:

- объем стимулирующего фонда руководителя общеобразовательного учреждения не более 3 % от стимулирующего фонда;

- объем стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не более 70 % от стимулирующего фонда;

- объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не менее 27 % от стимулирующего фонда.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю

образовательного учреждения утверждаются Отраденским управлением министерства образования и науки Самарской области.

3.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся и воспитанников на: занятиях, уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.3. Стимулирование педагогических работников осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности учителя, и деятельности классного руководителя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.4. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с Управляющим советом Учреждения разрабатывается Приложение №1, определяющее перечень критериев и показателей. Размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты определяются локальным актом, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения.

3.5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательного учреждения.

3.6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (1 раз в полугодие).

3.8. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа директора школы и по согласованию с Управляющим советом школы.

3.9 Работники образовательного учреждения самостоятельно, один раз в полугодие (по состоянию на 1 сентября и 1 января), заполняют листы оценивания результатов своей деятельности и передают в экспертную группу не позднее 10 числа месяца, следующего за окончание отчетного периода (сентябрь, январь).

3.10. Для подготовки приказа руководителя создается экспертная группа, состоящая из представителей администрации, органов самоуправления школы, профсоюзного комитета. Состав группы не может быть более 7 человек.

3.11. Председатель экспертной группы назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу группы, грамотное и своевременное оформление документации.

3.12. Экспертная группа выносит решение о выплатах стимулирующего характера в двухдневный срок (после сдачи критериев). Решение является действительным, если за него

проголосовало более половины списочного состава.

3.13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами экспертно-аналитической группы, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

3.13. Руководитель не позднее, чем за 3 дня до конца месяца, предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию экспертной группы о показателях деятельности работников.

3.14. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию, решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе об установлении соответствующей надбавки, производится выплата стимулирующего характера работникам. Решение оформляется протоколами, которые подписываются председателем и секретарем экспертной группы.

3.15. Работникам устанавливаются надбавки в зависимости от результата, положив в основу установленную норму: каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

3.16. Надбавки устанавливаются на основе следующих расчетов:

X - сумма стимулирующего фонда сложившегося за месяц;

t - общее количество баллов;

$X/t = p$,

Где p - сумма одного балла;

A - сумма баллов каждого учителя;

$P \cdot A = E1$ - стимулирующий фонд учителя.

1.17. Каждый работник, в случае несогласия с итоговым баллом, может обратиться в экспертную группу с апелляцией. Работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в экспертную группу, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

1.18. Экспертная группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол экспертной группы).

1.19. Надбавки работникам административно-хозяйственного персонала устанавливаются по результатам труда, на основании показателей эффективности и качества труда для работников административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала, разработанными в Учреждении и утвержденными настоящим Положением.

1.20. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

1.21. Результаты работы экспертной группы оформляются протоколами, срок хранения которых - 3 года.

2. Распределение выплат работникам структурного подразделения

СП ГБОУ ООШ с. Андреевка детский сад (Приложение №2)

2.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников, в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

2.2. Стимулирующий фонд составляет не более 21,8% от фонда оплаты труда учреждения и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

2.3. Стимулирующая часть состоит из:

- стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.4. Выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.5. Стимулирующие выплаты распределяются экспертной группой, которую назначает приказом руководитель учреждения.

2.6. По результатам контроля формируется рейтинг по набору критериев для каждой категории сотрудников.

2.7. Оценка эффективности (качества) деятельности работников ведется с участием органом общественного управления - Управляющим советом образовательным учреждением.

2.8. Состав экспертной группы по подразделению назначает директор школы приказом по учреждению в количестве 5 человек.

2.9. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (уполномоченные, представители профсоюзной организации), члены общественного органа управления, члены администрации в равных долях.

2.10. Руководитель структурного подразделения не позднее, чем за 3 дня, до окончания отчетного периода, предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию экспертной группы о показателях деятельности работников.

2.11. Стимулирующие выплачиваются ежемесячно в день выплат заработной платы.

2.12. Руководитель структурного подразделения несёт полную ответственность за:

- сроки проведения работы комиссии;
- за достоверную информацию для Управляющего Совета;
- соблюдение сроков выплат надбавок.

3. Выплата единовременных вознаграждений

3.1. Единовременное вознаграждение является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу.

3.2. Единовременное вознаграждение выплачивается по приказу директора Учреждения при наличии финансовых средств.

3.3. Единовременное вознаграждение может быть выплачено:

- По итогам подготовки школы или структурного подразделения к новому учебному году;

- По итогам конкретного мероприятия;

- К профессиональным праздникам;

- К Международному женскому дню и Дню Защитника Отечества;

- К юбилею школы;

- К личному юбилею - 50 лет и далее каждые 5 лет.

3.4. В течение срока действия дисциплинарного взыскания единовременное вознаграждение не выплачивается.

4. Порядок выплаты материальной помощи.

4.1. Работникам ГБОУ ООШ с. Андреевка может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий * (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

4.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ ООШ с. Андреевка материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем ГБОУ ООШ с. Андреевка и согласуется с председателем профсоюзного комитета учреждения.

Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Андреевка муниципального района Богатовский Самарской области

(ФИО сотрудника)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка работника, выставленная в баллах	Оценка администратора, выставленная в баллах
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Положительная динамика-3 б. Сохранение значение-1 б.		
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 3 б. Отсутствие – 1 б.		
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	10%-30% обучающихся - 1 б.; 31%-55% обучающихся - 2 б.; 56%-75% обучающихся - 3 б.; 75% и более обучающихся - 4 б.		
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более соответствие по одному предмету - 1 б.; соответствие по двум предметам - 2 б.; соответствие по трем предметам - 3 б.		

1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%-3 б.		
1.6.	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»	10%-30% обучающихся - 1 б.; 31%-55% обучающихся - 2 б.; 56%-75% обучающихся - 3 б.; 75% и более обучающихся - 4 б.		
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более-3 б.		
1.8.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	отсутствие обучающихся на профилактическом учете - 3 б.; снижение численности обучающихся на профилактическом учете - 2 б.		
1.9.	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%	100%-1,5 б.; отсутствие обучающихся на профилактическом учете – 1б.		
1.10.	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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100%-1,5 б.; отсутствие обучающихся на профилактическом учете – 1 б.		

1.11.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	отсутствие - 1 б.		
1.12.	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, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	<p>Участие в проектах по развитию волонтерского движения и патриотизма на уровне: образовательного округа – 1 б.; региона - 2 б.; РФ - 4 б.</p> <p>(по наивысшему уровню) Наличие в образовательной организации объединения РДШ -1 б.; все обучающиеся, являющиеся членами РДШ, зарегистрированы на сайте РДШ -2 б.; участие в проектах РДШ: -2 б.</p> <p>Участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного музееведения на уровне: образовательного округа - 1 б.; региона - 2 б.; РФ - 4 б.</p> <p>Баллы не суммируются! Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда, кадетских классов - 2 б., дополнительно за охват не менее 20% обучающихся объединениями патриотической</p>		

		направленности - 2 б.		
1.13.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	участие в социальных проектах или мероприятиях на уровне: образовательного округа - 1 б., региона - 2 б.; РФ - 4 б. призер окружного уровня-2 б.; победитель окружного уровня -3 б.; призер регионального уровня - 3 б.; победитель регионального уровня - 4 б. (по наивысшему уровню)		
1.14.	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	10-20%-1 б. 30-40%-2 б. 50% и более – 3 б.		
1.15.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	50 – 60% - 1 б. 70% и более – 2 б.		
1.16.	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	100%-3 б. 90%-1 б.		
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 б. Нет – 0 б.		

2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	за каждого победителя - 1 б., но не более 5 б.		
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Команда (или личное первенство) образовательной организации: участник образовательного округа – 0,5 б.; призер образовательного округа - 1 б.; победитель образовательного округа – 2б.; участник регионального уровня – 1 б.; призер регионального уровня - 2 б.; победитель регионального уровня - 3 б.; участник Всероссийского уровня - 3 б.; призер Всероссийского уровня - 4 б.; победитель Всероссийского уровня - 5 б.		
2.3.	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	В разрезе предметов: 1) по одному предмету в одном классе: 30-40%-0,5 б; 50% и более – 1 б; 2) не менее двух предметов не		

		<p>менее, чем в одном классе: 30-40%-1 б; 50% и более – 1,5 б; 3) не менее 2 предметов во всех классах: 30-40%-1,5 б; 50% и более – 2 б.</p>		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	<p>призер окружного этапа - 0,5 б.; победитель окружного этапа - 1 б.; призер регионального этапа - 2 б.; победитель регионального этапа - 3 б.; призер Всероссийского этапа - 4 б.; победитель Всероссийского этапа - 5 б. Баллы не суммируются!</p>		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	<p>До 30% - 2 б.; 30% - 49% - 4 б.; 50% - 69% - 6 б.; 70% - 84% - 8 б.; 85% и более - 10 б.</p>		
2.6.	Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	<p>10% - 20% - 2 б.; 30% - 40% - 4 б.; 50% - 60% - 6 б.; 70% и более - 10 б.</p>		

2.7.	Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	100%-3 б. 90-80%-2 б. 70-60%-1 б.		
2.8.	Доля обучающихся 6-9-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	100%-3 б. 90-80%-2 б. 70-60%-1 б.		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	10% - 20% - 2 б.; 30% - 40% - 4 б.; 50% - 60% - 6 б.; 70% и более - 10 б.		

3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%-1 б.		
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использование в образовательном процессе – 1 б.		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	призер окружного этапа - 1 б.; победитель окружного этапа - 3 б.; призер регионального этапа - 3 б.; победитель регионального этапа - 5 б.; призер Всероссийского этапа - 5 б.; победитель Всероссийского этапа - 10 б. Баллы не суммируются!		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	призер окружного этапа - 1 б.; победитель окружного этапа - 3 б.; призер регионального этапа - 3 б.; победитель регионального этапа - 5 б.; призер Всероссийского этапа - 5 б.; победитель Всероссийского этапа - 10 б.		

4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	призер окружного этапа - 1 б.; победитель окружного этапа - 3 б.; призер регионального этапа - 3 б.; победитель регионального этапа - 5 б.; призер Всероссийского этапа - 5 б.; победитель Всероссийского этапа - 10 б.		
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Наличие – 1 б.		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	на уровне утвержденного целевого значения показателя - (90%) - 1 б.; выше - 2 б.		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	5 б. - отсутствие		

5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	2% - 5 б.; 3% - 7 б.; 4% - 9 б.; 5% и выше - 10 б.		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	4 б. - отсутствие		
	Итого		Баллов -	Баллов -

Сдано:
Учитель _____
(подпись) Ф И О
« _____ » 20 _____ г.

Принято:
Зам. директора по УВР _____
(подпись) Ф И О

Члены комиссии:

_____ Кормакова Н.В.

_____ Попова Е.Г.

_____ Моисеева В.Н.

_____ Решетова Н.В.