

Принято

Общим собранием трудового коллектива
протокол № 3 от «30» 08. 2022 г.

Утверждено

приказом № 82-од
от «30_» 08. 2022г.

и.о.директора ГБОУ ООШ с. Жигули

_____ Ю.В.Чуева

Согласовано

Управляющим советом школы

«31»08. 2022 г.

Председатель Управляющего совета

Положение

**о материальном стимулировании работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы
с. Жигули муниципального района Ставропольский Самарской
области**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации
- Законом РФ «Об образовании»,
- Законом РФ «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций, предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», с Постановлением Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006 года «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и Положения «Об оплате труда работников ГБОУ ООШ с. Жигули
- Распоряжение от 05.07.2017 года № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки
- Постановлениями Правительства Самарской области: от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 №, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 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 № 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 №, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 №, от 11.12.2019 N 913, от 16.07.2020 № 494, от 30.11.2020 № 949, от 23.12.2021 г. N 1056
- Положением «Об оплате труда работников ГБОУ ООШ с. Жигули».

1.2. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Поощрительные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы, который может быть использован на выплаты за:

- успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда;
- конкретные успехи в труде;
- в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника (например, премии к 8 Марта, Дню Учителя, Новому году, ко Дню рождения Школы, в связи с уходом работника на пенсию, ветеранам труда и т.п.).

1. Общие положения.

1.1. Данное положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Жигули муниципального района Ставропольский Самарской области Самарской области (далее Школа), фонда экономии заработной платы и способствует решению региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в объеме 18,24% от фонда оплаты труда работников школы.

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

1.4. Виды, порядок и условия установления Надбавки за результативность и качество работы работникам Школы разработаны на основе Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценки результативности и качества работы(эффективности труда) работников государственных образовательных организация Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов МОиН Самарской области»», Распоряжения № 486-р от 05.07.2017 «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений...»

1.5. Фонд экономии заработной платы может быть использован на поощрительные выплаты следующего характера:

- за работу не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда;
- конкретные успехи в труде;

1.6. Виды, порядок и условия установления надбавки за результативность и качество работы , а также поощрительных выплат работникам структурного подразделения регламентируются соответствующими Положениями по СПДС «Колосок»

1.7. Суммы доплат и надбавок, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы.

2. Премирование работников.

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

2.2. Премирование - вид единовременного материального поощрения работников Учреждения по результатам его основной деятельности.

2.2.1. Размеры премий работников носят персонифицированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения. На премирование используются средства фонда экономии заработной платы.

2.2.2 Премии могут быть начислены как работникам, состоящим в штате учреждения, так и работникам, с которыми заключены срочные трудовые договоры на выполнение определенного вида работ или договора на основе ГК РФ, если это предусмотрено договором. В отдельных случаях решение о премировании работников, не состоящих в штате учреждения, может быть принято администрацией Учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета или Управляющий совета трудового коллектива Учреждения. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе и по совместительству), могут быть представлены к поощрению на общих основаниях в зависимости от их личного вклада в общие результаты работы коллектива.

2.2.3 Суммы премий, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы.

2.2.4 Премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. При выполнении условий премирования не в полном объеме руководитель учреждения принимает решение об уменьшении размера премии или об ее невыплате.

2.2.5 Работники, совершившие прогулы, другие правонарушения, а также привлеченные к административной или уголовной ответственности, к премированию не представляются.

2.3 Основанием для премирования работников служат следующие критерии их труда:

- безукоризненное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, высокий уровень исполнительской дисциплины;
- рационализация и новаторство в труде;

- активное участие в общественной жизни Учреждения, проведение праздников, конкурсов, смотров, семинаров;
- качественное проведение открытого урока;
- долголетний и безупречный труд в Учреждении и в системе образования;
- подготовка Учреждения к новому учебному году;
- своевременная сдача отчетности и составление квартальной (годовой) отчетности;
- выполнение особо важных или оперативных заданий руководителя учреждения;
- освоение новой технологии бухгалтерского учета (новых версий бухгалтерских программ);
- внедрение ведения новой технологии делопроизводства и учета документации по личному составу;
- по результатам текущих проверок, проведенных без замечаний;
- содержание образцового порядка в учебных кабинетах, залах, мастерских и пр.
- высокие результаты хозяйственной, учебно-воспитательной деятельности учреждения руководящим административным работникам ,
- и др.

3 Порядок предоставления предложений на премирование

3.1 Руководители структурных подразделений, заместители директора по учебно-воспитательной и хозяйственной части, подают предложения о размере поощрений работников в соответствии с личным вкладом каждого в результате работы, исходя из суммы средств, направленных на единовременное материальное поощрение, на утверждение директору Учреждения и являются основанием для издания соответствующего приказа по Учреждению.

3.2 Руководитель Учреждения издает приказ по учреждению о единовременном поощрении работников с указанием основания для поощрения и размера премии, надбавки, доплаты каждого, в рублях .

3.3 Руководящие работники (руководитель структурного подразделения, заместитель директора, главный бухгалтер) поощряются директором учреждения на основании приказа по учреждению с указанием оснований, предусмотренных данным положением.

3.4 Руководитель учреждения премируется из бюджетных средств, предусмотренных для оплаты труда, на основании приказов Центрального

управления министерства образования и науки Самарской области.

4. Принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1. Данное Положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ГБОУ ООШ с. Жигули

4.2. Виды, порядок и размер Надбавок за результативность и качество работы для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локально-нормативными актами. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого Министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.3. Изменения и дополнения к Положению принимаются Общим собранием трудового коллектива, согласовываются Управляющий советом школы и утверждаются приказом директора школы.

4.4. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

Не более 3% - на стимулирующие выплаты директору школы;

Не более 10% - на стимулирующие выплаты разового характера;

77% - на стимулирующие выплаты длительного характера педагогическим работникам

10% - на стимулирующие выплаты длительного характера АХП.

4.5. Порядок предоставления Надбавок за результативность и качество работы

4.5.1. Порядок и условия предоставления Надбавок за результативность и качество работы директору школы устанавливаются Министерством образования и науки Самарской области.

4.5.2. Надбавки за результативность и качество работы заместителя директора по УВР и других работников Школы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности работы. Список критериев является Приложением № 1 и № 3 к данному Положению.

4.5.3. Условиями для назначения Надбавок за результативность и качество работы являются:

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

- Отсутствие дисциплинарных взысканий.

- Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника.

4.5.4. Надбавки за результативность и качество работы могут быть отменены в следующих случаях:

- При наложении на работника дисциплинарного взыскания.
- При наличии случаев травматизма во время образовательного процесса когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника.

4.5.5. Решение о снижении или отмены Надбавок за результативность и качество работы принимаются директором на основании фактов и после согласования с Управляющим Управляющий советом.

4.5.6. Стимулирующие выплаты разового характера устанавливаются в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных стимулирующих выплат в пределах установленной квоты определяется директором школы по представлению экспертной группы. без согласования с Управляющим советом.

4.5.7. Надбавки за результативность и качество работы длительного характера распределяются согласно критериям оценки деятельности работников Приложение № 1,2,3. Используемые критерии и их балльная оценка согласовываются с Управляющий советом школы и утверждаются приказом директора школы.

4.5.8. Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

- работники в срок до 03 сентября предоставляют экспертной группе самоанализ деятельности по форме Приложение № 1, № 2, № 3;
- экспертная группа проводит экспертизу самоанализа работников по итогам года и в срок до 05 сентября представляет на рассмотрение и утверждение директору школы, предварительно уведомив работников о результатах экспертизы.
- работники имеют право подать апелляцию о несогласии с решением экспертной группы в 2-х дневный срок после ознакомлении с результатами;
- директор до 07 сентября предоставляет Управляющему совету школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников;
- Управляющий совет школы в 3-х дневный срок рассматривает и согласовывает данные показатели;
- директор школы на следующий день издает приказ об установлении выплат длительного характера.

4.5.9. Экспертная группа создается приказом директора школы в количестве не менее 3-х человек. В состав экспертной группы могут входить руководители методических объединений школы, представители педагогического коллектива, представители управляющего совета. Председателем экспертной группы назначается заместитель директора по УВР или выбирается один из членов экспертной группы .

4.5.10. Установление стимулирующих выплат работникам, в соответствии с утвержденными критериями осуществляется:

- на учебный год;
- на период выполнения работ (из стимулирующих выплат разового характера).

4.5.11. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в Школе – 4 месяца, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска):

- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента представления в экспертный Управляющий совет Школы самоанализа;
- при этом происходит перерасчёт стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам Школы.

4.5.12. Размер стимулирующей выплаты директору школы устанавливается приказом руководителя Центрального управления Самарской области по представлению Управляющего Управляющий совета школы.

4.6. Порядок определения размеров стимулирующих выплат работникам:

4.6.1. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником.

Стоимость одного балла определяется путем деления объема стимулирующего фонда в денежном выражении (соответственно категориям работников) на количество баллов, набранных всеми работниками данной категории.

4.6.2. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливаются приказом руководителя Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.

4.6.3. Максимальный размер стимулирующих выплат разового характера не может превышать 50 % от общей суммы разовых выплат в месяц для одного сотрудника за один и тот же период.

4.6.4 Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022 года.

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

N	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
1. Эффективность процесса обучения				
1. 1.	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1		
1. 2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1		
1. 3	Наличие выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл	1		
1. 4	100% выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации преодолели минимальный порог по предметам	1		
1. 5	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1		
1. 6	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3		
2. Эффективность воспитательной работы				
2.	Число учащихся, поставленных на	2		

1	учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл			
2. 2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 1 балла	2		
2. 3	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения – 1 балл	1		
2. 4	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2		
2. 5	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек – 1 балл;			
2. 6	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	2		

2. 7	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2		
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения				
3. 1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3		
3. 2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1		
3. 3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3		
3. 4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1		
3. 5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1		
3.	Доля учебных кабинетов,	2		

6	оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла			
4.Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
4.1	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла, в 9-х классах – 0,5 балла.	1		
4.2	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла	3		
5.Эффективность управленческой деятельности				
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2		
5.2	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1		
5.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3		
5.4	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. На уровне округа – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2		

6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1		
6.2	Наличие в учебном плане образовательного учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента: (при охвате не менее 50% классов учреждения) – 1 балл	1		
6.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2		
6.4	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1		
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1		
7.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2		
7.4	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне	2		

	«образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла			
7.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1		
Итого:		53		

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

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

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, (балл)	Самооценка, (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
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)	-сохранение значения – 1 б. положительная динамика – 2б.		
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 численности или отсутствие – 1б.		

1.3.	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% до 85% - 1б - 86% до 95% - 2б - 96% и более - 3б.		
1.4.	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% - 1б.		
1.5.	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»	- на уровне - 2б. - выше среднего значения – 3б.		
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	- 75% и более - 2б.		
1.7.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК),	- позитивная динамика – 1б.		
1.8.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	- снижение численности или отсутствие – 1б.		
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% - 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 Тили иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	- 100% - 1б.		
1.11.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	- отсутствие – 1б.		
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.	- на уровне декомпозированного педагогу показателя – 1б. -выше декомпозированного педагогу показателя – 2б.		
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)	- наличие победителей и/или призёров на уровне «образовательного округа» - 2б. - наличие победителей и/или призёров на региональном уровне – 3б. - наличие победителей и/или призёров на всероссийском или международном уровнях – 4б.		
1.14.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного	- выше, чем в среднем по ОО		

	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	или имеет положительную динамику – 1б.		
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	- выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 2б.		
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	- на уровне и выше – 1б		
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	- отсутствие жалоб – 1б.		

1. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению 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 утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образования (в зависимости от уровня)	- наличие победителей и/или призёров на уровне «образовательного округа» - 1б - 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 2б. - наличие победителей и/или призёров на региональном уровне – 2б - 3 и более человек на региональном уровне – 3б. - наличие победителей и/или призёров на всероссийском или		
------	---	---	--	--

		международном уровне – 3б.		
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)	- наличие победителей и/или призёров на уровне «образовательного округа» - 1б - 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 2б. - наличие победителей и/или призёров на региональном уровне – 2б - 3 и более человек на региональном уровне – 3б. - наличие победителей и/или призёров на всероссийском или международном – 3б.		
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	- 80% и выше – 1б.		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	- наличие победителей и/или призёров на уровне «образовательного округа» - 1б - 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 2б. - наличие победителей и/или призёров на региональном уровне – 2б - 3 и более человек на региональном уровне – 3б. - наличие победителей и/или призёров на всероссийском или международном – 3б.		
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	- наличие – 1б. - 3 и более человек – 2б.		

	молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты			
2.6.	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	- выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику - 1б.		
2.7.	Наличие победителей и призёров 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 – 1б. - 3 и более человек – 2б.		
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	- на уровне декомпозированного учителю показателя – 0,5б - выше декомпозированного учителю показателя – 1б.		
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	- на уровне декомпозированного учителю показателя – 0,5б - выше декомпозированного учителю показателя – 1б.		

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

3.1.	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% - 1б		
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	- 1 б.		
3.5.	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	-наличие - 3 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)	- участие на уровне ОО – 0,5 б. - победитель или призёр на уровне ОО – 1б. -участие на уровне «образовательного округа» - 1б - победитель или призёр на уровне «образовательного округа» - 2 б - участие на региональном уровне – 2б - победитель или призёр на региональном уровне – 3б		
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	-участие на уровне «образовательного округа» - 1б - победитель или призёр на уровне «образовательного округа» - 2 б - участие на		

	мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	региональном уровне – 2б - победитель или призёр на региональном уровне – 3б		
4.3.	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 – 1б - уровень образовательного округа – 2б - региональный – 3б - всероссийский – 4б		
4.4.	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)	-участие на уровне «образовательного округа» - 1б - победитель или призёр на уровне «образовательного округа» - 3 б - участие на региональном уровне – 3б - победитель или призёр на региональном уровне – 5б		
4.5.	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 на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях – 1б. - печатные публикации – 1,5б		
4.6	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	- от 36 часов – 1б - 72 и выше часа – 2б.		
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в	- 2б.		

	программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			
--	--	--	--	--

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

5.1.	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	- 85 % до 95% - 1б. - выше 95% - 2б.		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	- 1б.		
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	- 1б.		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	- 1б.		
5.5.	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	- призер - 1б. - победитель – 2б.		

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

	Критерии оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса				
1.1	Обеспечение выполнения требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и электробезопасности	1		
1.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1		
1.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств	1		
1.4	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений, отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
2. Эффективная организация использования и развития материально-технических и финансовых ресурсов				
	Отсутствие замечаний по ведению документации	1		
	Обеспечение сохранности вверенного объекта	1		
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1		

	Своевременное и качественное ведение отчётности и документации	1		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1		

Подпись работника _____

Подпись председателя экспертной группы _____

Дата заполнения _____