

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ковтунова Георгия Никитовича
с. Самовольно-Ивановка муниципального района Алексеевский Самарской области
(ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка)

РАССМОТРЕНО

Педагогическим советом
ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка
Протокол №1 от 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка
Т.А. Пронина

Приказ №128 от 30.08.2024 г.



Подписан: Пронина Т.А.
DN: C=RU, O=ГБОУ СОШ
с. Самовольно-Ивановка,
CN=Пронина Т.А.,
E=sm Ivan_sch@samara.ed
u.ru

Основание: Я являюсь
автором этого документа
Местоположение: место
подписания
Дата: 2024-10-02 09:04:20
Foxit Reader Версия: 9.7.2

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующего фонда оплаты труда

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка
Т.Н. Симонова
30.08.2024 г.

РАССМОТРЕНО

Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка
Е.Г. Григорьева
30.08.2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Ковтунова Георгия Никитовича с. Самовольно-Ивановка муниципального района Алексеевский Самарской области (ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка), в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,
- 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 и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»
- 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 о признании утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Уставом ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка,
- Коллективным договором ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка.

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой 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. Положение является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования.

1.4. Настоящее Положение рассматривается и принимается решением Педагогического совета учреждения, рассматривается и согласовывается Управляющим советом и профсоюзным комитетом, утверждается руководителем ОУ.

1.5. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п.1.4. настоящего Положения.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. Основания, условия и виды установления стимулирующих выплат работникам ОУ.

3.1. Виды стимулирующих выплат:

- премии за эффективность (качество) работы, за выполнение особо важных и срочных работ;
- иные поощрительные выплаты.

3.2. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОУ, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются за результативность труда.

Результативность труда определяется по критериям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОУ, и показателями качества труда работников ОУ, которые разрабатываются администрацией ОУ и согласовываются с Управляющим советом ОУ. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам ОУ осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Весь фонд стимулирующих выплат ОУ распределяется между педагогическими работниками и работниками административно-хозяйственного персонала в процентном отношении.

4.3.1. Стимулирующий фонд педагогических работников составляет 70% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3.2. Стимулирующий фонд работников АХЧ составляет 27% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3.3. Стимулирующий фонд руководителю ОУ составляет не более 3% от стимулирующего фонда.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования осуществляются в пределах 20% общего фонда оплаты труда и распределяются на:

4.4.1. Выплаты воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, которые составляют 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4.2. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателей за сложность контингента воспитанников (дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и др.), которые составляют 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4.3. Выплаты воспитателям и помощникам воспитателей за обеспечение высокой посещаемости, низкой заболеваемости, которые составляют 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4.4. Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, которые составляют 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в соответствии с критериями и показателями качества труда работников, разработанными администрацией школы, согласованными с Управляющим Советом, основа которых состоит в следующем: каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

4.6. В денежном эквиваленте стоимость одного балла определяется по формуле:

$СБ = СЧ_{\text{фот}} : ОКВБ$, где

СБ – расчетная стоимость одного балла;

СЧ_{фот} – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников каждой категории в месяц;

ОКВБ – общее количество максимально возможных баллов соответствующей категорией работников ОУ;

Стоимость одного балла в денежном эквиваленте (расчетная стоимость одного балла) утверждается приказом директора ОУ.

Сумма стимулирующих выплат каждому работнику ОУ определяется по формуле:

$СВ = СБ \times КБ$, где

СВ – сумма стимулирующих выплат работнику;

СБ – расчетная стоимость одного балла;

КБ – количество баллов, набранное работником ОУ.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам ОУ устанавливаются два раза в год с 1 января по 31 августа по итогам календарного года, с 1 сентября по 31 декабря по итогам учебного года. Стимулирующие выплаты могут носить разовый характер.

4.8. Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику индивидуально, на основе материалов самоанализа за определенный период работы в соответствии с критериями эффективности труда, утверждёнными данным «Положением» и по форме, утверждённой приказом директора ОУ.

4.9. Материалы по самоанализу деятельности педагогическими работниками представляются - заместителям директора по УВР и ВР, работниками АХЧ – директору, не позднее 10 сентября и 10 января.

4.10. Директор ОУ представляет Управляющему совету ОУ обобщённую аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ОУ в соответствии с критериями эффективности труда течение двух дней после дат, указанных в п.4.8.

4.11. Управляющий совет ОУ рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ОУ в соответствии с критериями эффективности труда в течение трех дней после дат указанных в п. 4.9.

4.12. Стимулирующие выплаты, премии назначаются каждому работнику индивидуально, приказом директора ОУ с указанием размера и срока выплат, не позднее 15 сентября и 15 января, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме:

- Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество

работы (эффективность труда) учителя (приложение 1);

- Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя (приложение 2);

4.13. Выплата стимулирующих выплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

4.14. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин.

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

ФИО _____ период работы _____

№ п\п	Показатели и критерии	Степень выраженности	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов
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 Положительная динамика	0,5 1	
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 Отсутствие	0,5 1	
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	Выше На уровне	1 0,5	
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	1	
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%	1	
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-бальной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	От 40 до 50% Более 50%	1 2	
1.7.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 9 класса результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	65 - 74% 75% и более	1 2	
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%.	100%	1	
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	1	

1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100%.	100%	1	
1.11.	Доля выпускников 9-ых классов, обучавшихся у учителя, сдавших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдавших ОГЭ по данному предмету по выбору	65 – 84% 85% -100%	1 2	
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (порекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне Выше	1 2	
1.13.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Позитивная динамика	1	
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутри школьный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов - Выявление детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией, суицидальными проявлениями и деструктивным поведением, своевременное информирование администрации ОУ	Снижение/ Отсутствие/ Выявление Повышение	1 -1	
1.15.	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	
1.16.	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	
1.17.	Отсутствие обучающихся, не посещающих	Отсутствие	1	

	учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)			
1.18.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты <i>волонтерского движения</i> ; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	30% 50% Более 80%	1 2 3	
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в <i>социальных проектах</i> или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Школьный Районный Окружной Региональный	0,5 1 1,5 2	
1.20.	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	100%	1	
1.21.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да Нет	1 -1	
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), <i>научно-практических конференций</i> , входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Школьный Районный Окружной Региональный	0,5 1 1,5 2	
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами <i>спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей</i> 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 районный окружной региональный	0,5 1 1,5 2	
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	Не менее 80%	1	
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской	Школьный Окружной	0,5 1	

	олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Региональный	1,5	
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	За каждого ученика	1	
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	Группа болельщиков/ Участник Призер, победитель	1 1,5	
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	80%-100%	1	
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	за каждого ученика, получившего рекомендацию	1	
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Наличие	1	
3.2.	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 <i>цифровой образовательной среды</i> , в общем числе	Менее 50% Более 50%	1 2	

	обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику			
3.3.	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%	2	
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	использование	1	
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	Да	1	
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 <i>самим общеобразовательным учреждением</i> (в зависимости от уровня)	Школьный Окружной Региональный	0,5 1 2	
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)	Окружной Региональный Всероссийский	1 1,5 2	
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/ окружной Региональный Всероссийский	1 1,5 2	
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)	Окружной Региональный Всероссийский	0,5 1 2	
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной	Школьный/ Муниципальный/ Окружной	1	

	жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Региональный	2	
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	за каждый курс 36ч. и выше	1	
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Наличие	1	
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	94 % и выше	1	
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	отсутствие	1	
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	Более 70%	1	
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	отсутствие	1	
Всего баллов			62	

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

ФИО _____ период работы _____

№ п/п	Критерии и показатели	Степень выраженности	Возможные баллы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	частично соответствует; соответствует; осуществляется творческий (авторский) подход	1 балл 2 балла 3 балла
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 балл 2 балла 3 балла
1.3	1.3 Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ИПК, ПМПК)		1 балл
1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:	специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1 балл 2 балла
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		1 балл
1.6	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	100%	1 балл
1.7	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%; выше 70%	1 балл 2 балла
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			

2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	победитель, призер, участник	10 баллов 5 баллов 3 балла
2.2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	школьный районный окружной региональный	1 балл 3 балла 5 балла 10 баллов
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1	3.1 Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	да	1 балл
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участник(или благодарственное письмо), Спец приз (или лауреат, дипломант) Победитель, призер	5 баллов 7 баллов 10 баллов
4.2	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	СМИ печатные издания соц сети, сайт ОО	5 баллов 1 балл
4.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	школьный окружной региональный	2 балла 5 баллов 10 баллов
4.4	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	школьный окружной региональный	2 балла 5 баллов 10 баллов
4.5	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	за каждый курс 36 ч. и выше	3 балла
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	0 баллов 1 балл 2 балла 3 балла
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	отсутствие	1 балл
5.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	отсутствие	1 балл
5.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	отсутствие	1 балл
5.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	отсутствие	1 балл

