

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
лицей (технологический) с. Хрящевка муниципального района Ставропольский**  
445146, Российская Федерация, Самарская область, муниципальный район Ставропольский, сельское  
поселение Хрящевка, село Хрящевка, улица Полевая, т. 23- 57- 42

| <b>ПРИНЯТО:</b>   | <b>СОГЛАСОВАНО:</b>  | <b>УТВЕРЖДЕНО:</b>  |
|---|--|---|
| Общим собранием<br>Трудового коллектива<br>Протокол № 2 от 29.09.2021г.<br>Председатель<br>_____ Е.Н. Филиппова | Управляющим советом<br>ГБОУ лицея с.Хрящевка<br>Протокол № 3 от 28.09.2021г.<br>Председатель<br>_____ Т.Ю. Безак | Приказом ГБОУ лицея<br>с.Хрящевка<br>Приказ № 504/1 от 28.09.2021г.<br>И.о. руководителя лицея<br>_____ С.А. Мишагина |



CN=Мишагина С\_А\_, C=RU,  
O=ГБОУ лицей с.Хрящевка,  
E=hryashhev-sch@mail.ru  
1280d5723d2726b14dc50551af  
0bc1f1  
2021-11-15 18:52:23

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области лицея (технологического) с. Хрящевка муниципального района Ставропольский**

## 1. Общие положения

**1.1.** Положение «О материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области лицей (технологического) с. Хрящевка муниципального района Ставропольский (далее- ГБОУ лицей с.Хрящевка) разработано в соответствии:

- трудовым кодексом Российской Федерации;
- законом РФ «Об образовании»;
- постановлением 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 и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- распоряжением Минобрнауки 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 31.08.2021г. № 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 утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

**1.2.** Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, устанавливает порядок распределения размера стимулирующих выплат работникам ГБОУ лицей

с.Хрящевка и определяет порядок расходования средств экономии заработной платы.

**1.3.** Стимулирующий фонд оплаты труда составляет не более 18,24 % от фонда оплаты труда работников ГБОУ лицей с.Хрящевка.

**1.4.** Надбавка за результативность и качество работы вводится 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.

**1.5.** Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом 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).

**1.6.** Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

**1.7.** Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее Положение.

**1.8.** Виды, порядок и условия установления стимулирующих и поощрительных выплат работникам структурных подразделений регулируется ПОЛОЖЕНИЕМ о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области лицея (технологического) с. Хрящевка муниципального района Ставропольский структурных подразделений реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования «детского сада «СКАЗКА» и «детского сада «Золотой колосок», проходящим процедуры согласования на общих собраниях работников СПДС, утверждаемых приказом руководитель лицея лицея.

**1.9.** Суммы доплат, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством

**1.10.** Настоящее Положение разрабатывается ГБОУ лицеем с.Хрящевка самостоятельно, принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом лицея и утверждаются приказом руководителя учреждения. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

## **2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда.**

**2.1.** Стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) и распределяется следующим образом:

- не более 3% от стимулирующего фонда руководителю образовательного учреждения и не менее 97% стимулирующего фонда работникам школы, которые распределяются следующим образом:
- не более 5% на стимулирующие разовые выплаты за конкретный качественный результат;

- не более 4% на надбавки за результативность и качество работы заместителям руководителю лицея по учебно-воспитательной, воспитательной работе, главному бухгалтеру школы;
- не менее 88% на надбавки за результативность и качество работы длительного характера, из них:
  - не менее 70% педагогическим работникам (в том числе педагог-психолог);
  - не более 18% административно-хозяйственному персоналу (заведующий хозяйством, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, бухгалтер, контрактный управляющий, специалист по охране труда, инспектор по кадрам, библиотекарь)

**2.2.** При изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до нормализации финансирования.

**2.3.** Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается Центральным управлением министерства образования и науки Самарской области.

**2.4.** Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год.

**2.5.** Условия для назначения надбавки за результативность и качество работы длительного характера:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

**2.6.** Для определения размера надбавок за результативность и качество работы используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии и их балльная оценка которые определяются экспертной комиссией по рас-

пределению стимулирующего фонда, согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом руководителя лица с.Хрящевка. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается. Список критериев является приложением к данному Положению.

**2.7.** Размер надбавки за результативность и качество работы конкретному работнику определяется путем умножения количества баллов, набранных этим работником в соответствии с Критериями, на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется через деление соответствующей квоты стимулирующего фонда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками, претендующими на выплаты данного характера и рассчитывается 2 раза в год: в сентябре и январе.

**2.8.** Критерии оценивания и значения по критерию надбавок за результативность и качество работы могут меняться в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения на определенный период.

**2.9.** Перечень критериев, утвержденных Приказом (утв. от 31.08.2021г. № 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 утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», может быть дополнен образовательным учреждением не более чем шестью критериями (Приложение 1)

**2.10.** Каждый работник может обратиться с предложениями по критериям оценивания и их значению в экспертную комиссию по распределению стимулирующего фонда. Экспертная комиссия выносит мотивированное мнение по предложениям на общее собрание работников. В шкалу критериев оценивания и значений по критериям стимулирующих выплат вносятся изменения, если за них проголосовало простое большинство сотрудников. Новая шкала вводится в действие решением Управляющего совета.

**2.11.** Критерии эффективности труда заместителей руководителя лица, главного бухгалтера выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской облас-

ти. Количество и распределение критериев между заместителями руководителя образовательного учреждения и главным бухгалтером определяются и утверждаются руководителем ГБОУ лица с.Хрящевка.

**2.12.** Критерии эффективности труда руководителей структурных подразделений устанавливаются приказом руководителя ГБОУ лица с.Хрящевка на основании решения экспертной комиссии Центрального управления. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей СПДС, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од.

**2.13.** Надбавки за результативность и качество работы длительного характера устанавливаются 2 раза в год: в сентябре и в январе текущего учебного года и выплачиваются ежемесячно с заработной платой.

**2.14.** Для получения надбавки за результативность и качество работы работник не позднее 25 августа текущего учебного года должен представить в экспертную комиссию по распределению стимулирующего фонда материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

**2.15.** Материалы самоанализа работников рассматриваются в срок до 09 сентября текущего учебного года. Работник может присутствовать при рассмотрении его самоанализа. Экспертная комиссия представляет руководителю учреждения протокол по результатам работы.

**2.16.** Аналитическая информация о показателях деятельности заместителей руководителя лица по учебно-воспитательной и воспитательной работе, главного бухгалтера рассматривается и утверждается руководителю учреждения.

**2.17.** Руководитель учреждения не позднее 12 сентября текущего учебного года представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников ГБОУ лица с.Хрящевка.

**2.18.** Управляющий совет в течение двух дней рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет протокол о принятом решении руководителю лица не позднее 15 сентября текущего учебного года.

**2.19.** После получения протокола Управляющего совета об установлении надбавок за результативность и качество работы руководитель учреждения не

позднее 20 сентября и 20 января текущего учебного года издает приказ о доплатах и надбавках работникам за результативность и качество работы, в котором указывается:

- сумма стимулирующего фонда, распределяемая на надбавки за результативность и качество работы длительного характера;
- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла;
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием суммы выплат.

**2.20.** В тех случаях, когда в период между датами установления надбавки за результативность и качество работы у работника возникает право на их получение (достижение 4 месяцев стажа работы, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска и др.) стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента издания руководителем ГБОУ лица с.Хрящевка приказа на основании решения Экспертной комиссии по результатам представленного работником самоанализа. Стимулирующая выплата работнику производится из стимулирующего фонда выплат разового характера, при этом перерасчёт стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам не происходит.

**2.21.** В случае перевода работника на должность, имеющую смежные должностные обязанности, надбавка за результативность и качество работы сохраняется.

**2.22.** Решение о лишении доплат и надбавок стимулирующего характера в период их действия принимается руководителем ГБОУ лица с.Хрящевка без согласования с Управляющим советом на основании письменного аргументированного материала (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Условиями для отмены стимулирующих выплат может служить:

- ухудшение качества работы;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины со стороны работника, наложение дисциплинарного взыскания;

- несоблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности, наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, если ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

### **3. Экспертная комиссия**

**3.1.** Экспертная комиссия создается в целях осуществления процедуры объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника ГБОУ лицея с.Хрящевка на основании его самоанализа.

**3.2.** Экспертная комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, Уставом ГБОУ лицея с.Хрящевка, настоящим Положением.

**3.3.** Экспертная комиссия по стимулирующим выплатам состоит не менее чем из 5-ти человек, которых избирают на педагогическом совете путем открытого голосования. Состав комиссии может меняться ежегодно.

**3.4.** Экспертная комиссия создается на основании решения Педсовета приказом руководителя ГБОУ лицей с.Хрящевка в количестве не менее 3-х человек.

**3.5.** В состав экспертной комиссии в обязательном порядке входят:

- заместители руководитель лицея по учебно-воспитательной работе;
- заместитель руководитель лицея по воспитательной работе;
- руководители школьных методических объединений.

Председателем экспертной комиссии назначается заместитель руководитель лицея по учебно-воспитательной работе.

Председатель экспертной комиссии несет ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

**3.6.** Члены комиссии работают на безвозмездной основе.

**3.7.** Полномочия экспертной комиссии:

**3.7.1.** Проведение организационных заседаний экспертной комиссии, определение основных направлений деятельности экспертов.

**3.7.2.** Планирование работы экспертной комиссии на год.

**3.7.3.** Формирование индивидуальных экспертных заключений, составление проекта итогового протокола экспертной комиссии в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности.

**3.7.4.** Обсуждение и утверждение проекта итогового протокола на заседании экспертной комиссии с обоснованием решения об экспертной оценке.

### **3.8.** Регламент деятельности экспертного совета

**3.8.1.** Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией школы. Решения экспертной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

**3.8.2.** В установленные приказом руководителя лицея сроки (не менее чем за две недели до заседания экспертной комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда), работники учреждения передают в экспертную комиссию материалы самоанализа с заполненными показателями результативности с приложением копий документов, справок, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

**3.8.3.** Экспертная комиссия в установленные сроки проводит заседания, рассматривает материалы самоанализа работников в соответствии с утвержденными критериями; обеспечивает объективность принимаемых решений; осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части утвержденных критериев.

**3.8.4.** Результаты экспертной оценки прописываются в баллах, которые фиксируются в протоколе заседания экспертной комиссии.

**3.8.5.** На титульном листе самоанализа работника ставятся подписи всеми членами экспертной комиссии. Результаты экспертизы в виде итогового заключения сообщаются работнику на следующий день после заседания экспертной комиссии под роспись.

**3.8.6.** На основании экспертной оценки листов самоанализа составляется итоговый протокол о результативности профессиональной деятельности работников лицея, содержащий таблицу результативности их труда в баллах. Это заключение передается руководителю лицея для составления аналитической информации Управляющему совету лицея.

**3.8.7.** В течение 3-х дней с момента подписания итогового протокола претендент на получение надбавки за результативность и качество работы вправе подать в экспертную комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником могут быть только факт(ы) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках должностного контроля, допущение технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работника по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

**3.8.8.** Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки не позднее 3-х дней с момента подачи заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, допущения технических ошибок, совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

#### **4. Установление стимулирующих разовых выплаты за конкретный качественный результат**

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

4.2. Надбавка за результативность и качество работы разового характера устанавливаются за высокие достижения труда в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных стимулирующих выплат в пределах установленной квоты определяется руководителем лица. Руководитель лица отчитывается о произведенных выплатах на заседании Управляющего совета.

4.3. По результатам основной деятельности работников или качественное выполнение ими разовых поручений могут выплачиваться надбавка за результативность и качество работы разового характера. Данные выплаты могут быть начислены как работникам, состоящим в штате учреждения, так и работникам, с кото-

рыми заключены срочные трудовые договора на выполнение определенного вида работ.

4.4. Основанием для стимулирующих выплат разового характера служат следующие критерии:

- активное участие в общественной жизни ГБОУ лица с.Хрящевка, проведение праздников, конкурсов, смотров, семинаров;
- качественное проведение открытого урока;
- составление определенного вида бухгалтерского или другого отчета в определенные ведомства;
- составление квартальной (годовой) отчетности;
- выполнение особо важных или оперативных заданий руководителем лица;
- освоение новой технологии бухгалтерского учета (новых версий бухгалтерских программ);
- премирование по результатам текущих проверок.

4.5. При определении надбавки за результативность и качество работы разового характера:

4.5.1. Бухгалтерия готовит справку по смете расходов за соответствующий период времени о фонде оплаты труда и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников.

4.5.2. Заместители руководителя лица по учебно-воспитательной, воспитательной работе подают предложения о размере поощрений работников в соответствии с личным вкладом каждого в результаты работы, исходя из суммы средств, направленных на надбавку за результативность и качество работы разового характера, на утверждение руководителю лица и являются основанием для издания соответствующего приказа.

4.5.3. Руководитель лица издает приказ о единовременном поощрении работников с указанием основания для поощрения и размера премии, надбавки, доплаты каждому работнику.

4.5.4. Руководящие работники (заместители руководителя лица, главный бухгалтер) поощряются руководителем лица на основании приказа с указанием оснований, предусмотренных данным положением, и размера премии, надбавки, доплаты.

4.5.5. Руководитель учреждения премируется из бюджетных средств, предусмотренных для оплаты труда, на основании приказов Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.

## **5 . Установление разовых выплат (премий) из средств экономии фонда оплаты труда**

5.1. Материальное стимулирование может устанавливаться из средств экономии фонда оплаты труда, складывающегося из наличия листков нетрудоспособности, заявлений работников об отпуске без сохранения заработной платы Премии работникам назначаются:

- по итогам работы за календарный год, учебный год, полугодие, квартал, месяц;
- за подготовку школы к новому учебному году;

5.2. Премии утверждаются приказом руководителя лица.

5.3. Работникам лица может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.4. Материальная помощь работникам лица оказывается в следующих случаях:

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствием стихийных бедствий, несчастных случаях (пожар, наводнение и др. форс- мажорные обстоятельства);
- смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- длительно заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

5.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам лица материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.6. Конкретный размер материальной помощи работнику определяется из сложившейся экономии денежных средств и утверждается приказом руководителя лица.

5.7. При отсутствии средств экономии заработной платы разовые выплаты не производятся.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2022 года.

6.2. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с Управляющим советом ГБОУ лица с.Хрящевка и вводится в действие приказом руководителя ГБОУ лица с.Хрящевка. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

6.3. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

6.4. Образовательное учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

К положению о материальном стимулировании работников ГБОУ лицея с. Хрящевка  
(новая редакция)

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

| Основания для назначения стимулирующих выплат   | № | Критерии   | Шкала оценивания  | Примечание  |
|---|---|--|---|---|
| <b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b> | 1 | Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений учащегося по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету                   | Усредненный показатель качества знаний всех обучающихся составляет:<br>По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия):<br>60%-100% - 5 баллов<br>По предметам второй категории сложности (литература, история, география, биология, обществознание):<br>70%-100% - 5 баллов<br>По предметам третьей категории сложности (технология, музыка, ИЗО, черчение, физкультура, ИКТ, ОБЖ, искусство):<br>91%-100% - 5 б<br>Для учителей первых классов - 3б<br>(Приложение: отчет из АСУ (% качества за полугодие и год)) |   |
|   | 2 | Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов | 1\3<br>2 балла-100% учащихся<br>1 балл - выполнение базового уровня не менее 80% учащихся<br>3 балла - в 1 первых классах учитываются показатели выполнения комплексной работы не ниже базового уровня  | 5-11 класс по каждому предмету отдельно.<br>2-4 класс- все предметы учителя начальных классов |
|   | 3 | Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%  | Отсутствие – 3 б (русский язык и математика (база)), 2 б - остальные предметы.  | Оценивается по факту наличия аттестата  |
|   | 4 | Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%  | Отсутствие – 3 балла (русский язык и математика (база)), 2 балла- остальные предметы  | Оценивается по факту наличия аттестата  |
|   | 5 | Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)                    | 2   |   |

|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
| 6  | Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%   | 3   |  |
| 7  | Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя  | 3   |  |
| 8  | 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»  | 4 Балла - на уровне<br>5 Баллов - выше  |  |
| 9  | Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» <i>наличие выпускников, набравших 70 баллов и выше наличие выпускников, получивших 100 баллов за ЕГЭ</i>  | 4 балла-на уровне<br>5 баллов-выше<br><br>+3 балла<br>+10 баллов  |  |
| 10 | Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)  | 3   |  |
| 11 | 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 и т.д); 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 | 3 балла- не менее 50% обучающихся<br>приняли участие в активностях класса<br>(*по сведениям кураторов направлений, ведущих школьные страницы в соц.сетях) |  |
| 12 | Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов   | ½   |  |

|         |   |  |  |  |         |   |    |  |  |
|---------|---|--|--|--|---------|---|----|--|--|
| 13      | 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%<br><i>(*при предоставлении индивидуальной карты сопровождения)</i> | 2  |  |  |         |   |    |  |  |
| 14      | Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)  | 1  |  |  |         |   |    |  |  |
| 15      | Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленного учителем, выполняющим функции классного руководителя, в <b>социальных</b> проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)   | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="868 748 979 860">округ</td> <td data-bbox="979 748 1342 860"><b>победитель</b> –4,<br/>призер-3<br/>уч.-2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="868 860 979 949">область</td> <td data-bbox="979 860 1342 949"><b>победитель</b>- 7<br/>призер – 6,<br/>уч. - 5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="868 949 979 1151">РФ</td> <td data-bbox="979 949 1342 1151"><b>победитель</b>- 10<br/>призер – 9,<br/>уч.-8</td> </tr> </table> | округ  | <b>победитель</b> –4,<br>призер-3<br>уч.-2 | область | <b>победитель</b> - 7<br>призер – 6,<br>уч. - 5 | РФ | <b>победитель</b> - 10<br>призер – 9,<br>уч.-8 | Командные результаты учитываются как один результат, при наличии ступеней наград учитывается наивысший |
| округ   | <b>победитель</b> –4,<br>призер-3<br>уч.-2  |  |  |  |         |   |    |  |  |
| область | <b>победитель</b> - 7<br>призер – 6,<br>уч. - 5   |  |  |  |         |   |    |  |  |
| РФ      | <b>победитель</b> - 10<br>призер – 9,<br>уч.-8  |  |  |  |         |   |    |  |  |
| 16      | Доля обучающихся, <b>вовлечённых</b> учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику  | 3 балла- 80-100 %<br>учащихся<br>2 балла- 50-79 % учащихся<br>1 балл – 30-49 % учащихся  |  |  |         |   |    |  |  |
| 17      | 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   | 90-100%-2 балла<br>75-89% - 1 балл   |  |  |         |   |    |  |  |
| 18      | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений   | 1  | Учитываются устные и письменные обращения к администрации школы. |  |         |   |    |  |  |

Результативность деятельности по развитию талантов у детей,  
по сопровождению их профессионального самоопределения

|    |   |   |                                 |
|----|---|---|---------------------------------|
| 19 | Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя  | на уровне декомпозированного показателя – 2 балла, выше декомпозированного показателя – 3 балла |                                 |
| 20 | Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)<br><br><i>(Для начальной школы с 1 по 4 классы учитывается школьный этап олимпиады – 1 балл за каждого призера, 2 балла за каждого победителя, за каждый предмет)</i><br><br><i>Не более 30 баллов</i>  | Округ   | Победитель -4                   |
|    |   |   | Призер - 3                      |
|    |   |   | Участие – 1 б за каждый предмет |
|    |   | Область   | Победитель -7                   |
|    |   |   | Призер - 6                      |
|    |   |   | Участие – 5 за каждого          |
| РФ | Победитель 10   |   |                                 |
|    | Призер - 9  |   |                                 |
|    | Участие – 8 за каждого  |   |                                 |
| 21 | 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)<br><br><i>Не более 30 баллов</i>  | Округ   | Победитель -4                   |
|    |   |   | Призер - 3                      |
|    |   |   | Участие – 1 б за каждый предмет |
|    |   | Область   | Победитель -7                   |
|    |   |   | Призер - 6                      |
|    |   |   | Участие – 5 за каждого          |
| РФ | Победитель - 10   |   |                                 |
|    | Призер - 9  |   |                                 |
|    | Участие – 8 за каждого  |   |                                 |
| 22 | 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)<br><br><i>Не более 30 баллов</i> | Округ   | Победитель -4                   |
|    |   |   | Призер - 3                      |
|    |   |   | Участие – 1 б за каждый предмет |
|    |   | Область   | Победитель -7                   |
|    |   |   | Призер - 6                      |
|    |   |   | Участие – 5 за каждого          |
| РФ | Победитель - 10   |   |                                 |
|    | Призер - 9  |   |                                 |
|    | Участие – 8 за каждого  |   |                                 |
| 23 | Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус», и в другие аналогичные проекты  | 2   |                                 |
| 24 | Наличие победителей и призёров, а также участия среди обучающихся 6-11-х  | Участие -3 балла  |                                 |
|    |   | Призер – 6 баллов   |                                 |

|    |   |   |   |
|----|---|---|---|
|    | классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»   | Победитель – 10 баллов  |   |
| 25 | 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<br>(*знакомство со структурой экономики территории/региона: приоритетные кластеры (автомобилестроительный, нефтехимический, аэрокосмический, агропищевой), новые кластеры и секторы экономики (медицинские и фармацевтические технологии, туризм, малотоннажная химия, производство детских товаров, контрактное производство), перспективные высокотехнологичные производства (AeroNet, NeuroNet, HealthNe, EnergyNet, AutoNet), секторов, повышающих конкурентноспособность экономики (инфраструктура, транспорт, логистика, торговля, инфокоммуникация, связь) (* экскурсии на предприятия, мастер-классы от профессионалов) | 5 баллов не менее 50% обучающихся приняли участие в 3 активностях класса  |   |
| 26 | 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 показателя – 2 балла, выше декомпозированного показателя – 3 балла   |   |
| 27 | Участие учащихся в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе и внесенные в утвержденный перечень олимпиад приказа Департамента образования г.о. Тольятти, Распоряжения МОиНСО, приказа Министерства образования РФ  | Наличие участников, не прошедших экспертизу, – 1балл<br>Участник, прошедший экспертизу, – 2балл<br><br>Окружной уровень: за каждого призера 2б и 3 б за победителя<br>Региональный уровень: за каждого призера 3б и 4б за | Призовые места суммируются; командные результаты учитываются как один результат. Школьный |

|  |      |   |   |  |
|--|------|---|---|--|
|  |      |   | победителя.<br>Всероссийский уровень: за каждого призера 4б и 5 б за победителя   | этап не учитывается.   |
| Использование современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе | 28   | 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   | 1   |  |
|  | 29   | Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора, по факту участия в мониторинге)  | Достигнуты результаты выше 38% - 3 б  | Оцениваются результаты классов по итогам мониторинга   |
|  | 30   | Использование учителем в учебном предмете образовательных платформ и IT-Технологий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• личные страницы педагога</li> <li>• он-лайн консультации</li> <li>• интерактивные опросы</li> <li>• онлайн обучение (электронные площадки)</li> </ul>  | 0,5 б   | Скриншоты взаимодействия с обучающимися. Результаты суммируются  |
| Результативность организационно - методической деятельности педагога                         | 31   | 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), участие в жюри (выше уровня образовательного учреждения)<br>Не более 30 баллов | округ<br>победитель - 4<br>призер - 3<br>участие - 2<br>область<br>победитель - 7<br>призер - 6<br>участие - 5<br>РФ, Между нар.<br>Награда - 9<br>Участие - 8<br>Награда - 7 | (Пояснение: считаются только очные мероприятия, подтвержденные положением о мероприятии или сертификатом с указанием темы выступления) |
|  | 32   | 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)<br>Не более 30 баллов  |   |  |
|  | 32/1 | Очное участие Окружной уровень: участие 2 б.+3 б. призер и 4 б за победу<br>Региональный уровень: участие 2 б.+4 б. призер и 5 б за победу<br>Всероссийский уровень: участие 2б. +6 б. призер и 7б за победу  | округ<br>Побед.-8<br>Призер-7<br>Участие-5<br>Зональный этап<br>Побед.-11<br>Призер-10<br>Участие-9<br>Обл.<br>Побед.-14<br>Призер-13<br>Участие-12                           |  |

|             |  |   |                                   |  |
|-------------|--|---|-----------------------------------|--|
|             |  | РФ  | Побед.-17                         |  |
|             |  |   | Призер-16                         |  |
|             |  |   | Участие-15                        |  |
| <b>32/2</b> | Участие в заочных (дистанционных) конкурсах профессионального мастерства. <i>(в зависимости от уровня, по наивысшему, вне зависимости от количества этапов)</i> , проводимые Министерством образования Самарской области и ЦУ.)  | округ   | Побед.-5<br>Призер-4<br>Участие-2 |  |
|             |  | Обл.  | Побед.-7<br>Призер-6<br>Участие-4 |  |
| <b>33</b>   | Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период  | 2   |                                   |  |
| <b>34</b>   | Организация мероприятий по предмету (интеллектуальные конкурсы, олимпиады, конференции, КВН и др.) при наличии утвержденного сценария и приказа в зависимости от уровня; методических семинаров, конференций выше уровня общеобразовательного учреждения (при наличии положения и приказа ЦУ/ положительного заключения методической службы школы/, ресурсного центра)<br>Не более 30 баллов | (с предоставлением материалов мероприятий в электронном виде)<br>Внеклассное мероприятие, урок, внеурочное занятие: 2б (за каждое мероприятие).   |                                   | Подготовка и проведение мероприятий в рамках методической недели по предмету |
| <b>35</b>   | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог  | 2   |                                   |  |
| <b>36</b>   | Участие педагога в общественной деятельности школы   | Дежурный администратор- 8 б.<br>Дежурные на этажах- 2 б.<br>Руководство МО- 5 б.<br>Работа председателя трудового коллектива- 3 б.<br>Работа председателя профсоюзной организации- 3 б.<br>Работа секретаря педсовета- 2 б.<br>Председатель рабочих групп или комиссий школы-2 б.<br>Участие в рабочих группах или комиссиях школы- 1 б.<br>Работа на пришкольном участке- 2 б.<br>Начальник лагеря дневного пребывания - 5 б.<br>Воспитатель лагеря дневного пребывания работающего в одну смену- 2 б.<br>Воспитатель лагеря дневного пребывания работающего в две смены- 4 б. |                                   |  |

|  |           |  |   |  |
|--|-----------|--|---|--|
| <b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b> | <b>37</b> | 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<br><i>* вовлеченность в мероприятия по пропаганде здорового образа жизни – 100% для начальной школы - 2 балла</i> | на уровне декомпозированного показателя - 2 балла<br><br>выше декомпозированного показателя – 3 балла |  |
|  | <b>38</b> | Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса   | 1   |  |
|  | <b>39</b> | Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся  | 1 без нарушений ПДД и ДТП   |  |
|  | <b>40</b> | Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности обучающихся учителя   | 2% - 5 баллов,<br>3% - 7 баллов,<br>4% - 9 баллов<br>5% и выше – 10 баллов                            |  |

**Порядок:** 1 раз в год (до 9 сентября)

**Условия:**

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

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании общественного совета ГБОУ лицея с. Хрящевка  
Протокол № 2 от 28.09.2021г.