

Утверждаю

Председатель профкома

ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук

_____/О.Н. Шавердина/

« 25 » марта 2024г.

Утверждаю

Директор

ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук

_____/Н.М. Колосова/

« 25 » марта 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда

Принято:

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук

Протокол № 3 от «25» марта 2024 г.

Согласовано:

с Управляющим советом
ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук

Протокол № 4 от «25» марта 2024 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда» работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Новый Кутулук муниципального района Борский Самарской области», в дальнейшем «Положение», разработано на основе:
- Трудового кодекса Российской Федерации,
 - Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»,
 - Устава,
 - Коллективного договора,
 - Приказа Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021г. «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»;
 - Распоряжения 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)»;
 - Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования, расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями);
 - Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления» (с изменениями и дополнениями);
- 1.2. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения, том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).
- 1.3. 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.
- 1.4. Положение является локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, регламентирующим порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук.
- 1.5. Настоящее Положение (изменения и дополнения) согласовываются Управляющим советом ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук, принимается общим собранием работников и утверждается приказом директора школы.

II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ. УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕМЫ

- 2.1. В ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
- ✓ надбавки,
 - ✓ доплаты,
 - ✓ премии.
- 2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- ✓ стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - ✓ отсутствие случаев травматизма учащихся и воспитанников на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного педагога;
 - ✓ отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - ✓ достижение показателей качества труда работников, определённых разделом IV, настоящего положения;
 - ✓ своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.
- 2.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:
- ✓ наличие обоснованной жалобы.

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

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с Управляющим советом и производится на основании приказа директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук с указанием причин снижения.

2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- ✓ наличие случаев травматизма учащихся и воспитанников на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук по согласованию с Управляющим советом с момента получения травмы обучающимися.
- ✓ наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук.
- ✓ наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления виновности работника приказом директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук по согласованию с Управляющим советом.
- ✓ при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук по согласованию с Управляющим советом с момента назначения.

III. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

- 3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 3.2. Стимулирующий ФОТ ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук состоит из следующих частей:
- ✓ стимулирующие надбавки руководителю.
 - ✓ стимулирующие надбавки работникам.
 - ✓ стимулирующие доплаты работникам.
 - ✓ премии.
- 3.3. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук и может быть изменено 2 раза в год.
- 3.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.
- 3.5. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук сроком на один месяц. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук дважды в год (январь, сентябрь) и выплачиваются ежемесячно.
- 3.6. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласуют Управляющий совет ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук 2 раза в год.
- 3.7. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук индивидуально, на основе ходатайства заместителя директора.
- 3.8. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с показателями,

перечисленными в пункте 4.2. по форме, являющейся приложением 1 к настоящему положению, 2 раза в год.

3.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

3.10. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы по итогам периода каждому работнику и обоснование данного расчета производится специальной комиссией образовательного учреждения, создаваемой на основании приказа директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук. В комиссию входят представители администрации, профкома, Управляющего совета, работники ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Работники ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования протокола в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 5 дней решение комиссии об утверждении протокола вступает в силу.

Протокол направляется в Управляющий совет ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук на своих заседаниях в день предоставления информации.

3.13. В срок, не позднее 11 января и 11 сентября каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук и с учетом мнения профсоюзного комитета, Управляющего совета, директор ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результаты по итогам данного периода.

3.14. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах. Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

3.15. Стоимость балла рассчитывается главным бухгалтером ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук 2 раза в год по следующей схеме:

- ✓ ежемесячная часть стимулирующего фонда оплаты труда, отведенная на выплату стимулирующих надбавок педагогам, делится на общее количество баллов, набранных за прошедшее полугодие.

3.16. Стимулирующая надбавка рассчитывается главным бухгалтером по схеме:

✓ количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

3.17. Стимулирующие выплаты директору ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук устанавливаются Юго-Восточным управлением МОиН Самарской области.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, РЕАЛИЗУЮЩЕГО ОСНОВНУЮ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПРОГРАММУ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам на полугодие с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из следующих частей:

- выплаты за применение инновационных технологий;
- надбавки за выслугу лет;
- выплаты за сложность контингента;
- выплаты за обеспечение высокой посещаемости;
- выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья;
- стимулирующие выплаты директору;

V. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ

5.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются за достижение показателей, определенных в перечне критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

Основание для премирования	Критерии и показатели	Степень выраженности	Возможные баллы
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 отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	сохранение положительная динамика	1 балл 2 балла
	1.2 Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	снижение отсутствие	1 балл 2 балла
	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	2 балла 1 балл
	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% более 75%	1 балл 2 балла

1.6 Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	на уровне выше	1 балл 2 балла
1.7 Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	соответствует 75%	2 балла
1.8 Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	1 балл
1.9 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%	100%	2 балла
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% претенденто в подтвердили за каждого выпускника	2 балла
1.11 Доля выпускников 9-ых классов, обучавшихся у учителя, сдававших 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, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору.	60%-84% 85%-100%	1 балл 2 балла
1.12 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»	за каждого выпускника	3 балла
1.13 Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	динамика	1 балл
1.14 Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	снижение отсутствие	1 балл 2 балла

	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 балл
	1.16 Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	отсутствие	1 балл
	1.17 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	30%-50% более 80%	1 балл 2 балла
	1.18 Результативность участия обучающихся (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) в зависимости от уровня	районный окружной региональный	1 балл 2 балла 3 балла
	1.19 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	районный окружной региональный	0,5 балла 1 балл 1,5 балла
	1.20 Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	отсутствие	1 балл

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1 Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	районный окружной региональный	1 балл 2 балла 3 балла
	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)	районный окружной региональный	1 балл 2 балла 3 балла
	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	50%-80% 80-100%	1 балл 2 балла
	2.4 Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	окружной региональный	1 балл 2 балла
	2.5 Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки развития способностей и талантов детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	за каждого ученика	2 балла
	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	участник группа болельщиков	3 балла 1 балл

	2.7 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%	1балл
	2.8 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	1балл
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1 Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	менее 50% более 50%	1 балл 2 балла
	3.2 Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%	1 балл
	3.3 Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	использование	2 балла

	3.4 Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раз в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	да	1 балл
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)	школьный окружной региональный	1 балл 2 балла 3 балла
	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	2 балла 3 балла
	4.3 Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) в зависимости от уровня	Участник(или благодарственное письмо), Победитель, призер	2 балла 3 балла
	4.4 Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	СМИ печатные издания Соц. сети, сайт ОО	1 балл 0,5 балла
	4.5 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 36 ч. и выше	1 балл
	4.6 Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	районный окружной региональный	1 балл 2 балла 3 балла

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 балл
	5.2.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	отсутствие	1 балл
	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	положительная динамика	1 балл
	5.4 Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	отсутствие	1 балл

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

Основание для премирования	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
	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 Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	динамика	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,	1 балл 2 балла

		наблюдается положительная динамика развития детей	
	1.5 Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствие	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)	участник победитель, призер,	1 балл 2 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	районный окружной региональный	1 балл 3 балла 5 балла
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	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	наличие	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)	1 баллов
		Победитель, призер	2 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	2 балла 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	1 балл 2 балла 3 балла
	4.4 Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	районный окружной региональный	1 балла 2 балла 3 балла
	4.5 Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	за каждый курс 36 ч. и выше	1 балл
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

VI. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ

6.1. В ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- ✓ за высокое качество участия в организационно-методической работе;
- ✓ за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня;
- ✓ за высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- ✓ за высокое качество внедрения новых форм и методов, разработка новых программ;
- ✓ за высокое качество выполнения особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых администрацией ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук и вышестоящими органами управления, успешное выполнение годового плана, творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- ✓ за высокое качество работы с родителями, общественными организациями по проблемам образования;

- ✓ за высокую результативность и качество работы;
- ✓ за высокое качество проведения мероприятий, направленных на сохранность имущества, эффективное и разумное использование материалов, сырья, денежных средств, экономное использование энерго- и теплоресурсов;
- ✓ за отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;
- ✓ за отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);
- ✓ за высокое качество работы с молодыми специалистами.

6.2. ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных на учебный год.

VII. ПРЕМИРОВАНИЕ

7.1 Премирование осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, отведенной на выплату премий.

7.2 Премирование работников может производиться:

- ✓ по результатам их работы за месяц, полугодие, учебный или календарный год;
- ✓ по достижении работником пенсионного возраста

7.3 Размер премии устанавливается приказом директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук.

7.4 Премирование работников, проработавших неполный месяц, полугодие, учебный или календарный год, производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

7.5 Премирование производится на основании приказа директора ГБОУ СОШ пос. Новый Кутулук, в котором указывается основание для премирования и конкретный размер этой выплаты.