

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа получено
в письменной форме
«30» сентября 2021 г



ПОЛОЖЕНИЕ № 16

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области
средняя общеобразовательная школа пос. Коммунарский
муниципального района Красноярский Самарской области

СОГЛАСОВАНО
на заседании Управляющего Совета
Протокол № 3
от «30» сентября 2021 г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Коммунарский муниципального района Красноярский Самарской области, далее Учреждение.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации
- Закона «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» с изменениями (Постановление Правительства Самарской области от 30.11.2020 № 949 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»);
- Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 08.12.2017 г. № 798, от 17.12.2018 г. № 782, от 04.12.2019 г. № 879 от 23.11.2020 г. № 915 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
- Постановления Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008
- Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»
- Распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г № 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)»;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г № 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»;
- Устава ГБОУ СОШ пос. Коммунарский;
- Коллективного договора.

1.3. Положение предназначено для пользования в практической работе в связи с переходом образовательного учреждения на систему оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников ГБОУ СОШ пос. Коммунарский.

2. Заработная плата работника ГБОУ СОШ пос. Коммунарский

2.1. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.2. Структура оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

- Базового фонда

- Специального фонда
 - Стимулирующего фонда
- 2.3. Базовый фонд определяется в размере не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников (далее ФОТ), в состав которого входят:
- ФОТ педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в интервале (48,49% - 61,55 %) от базового фонда,
 - ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере от 16,64 % до 22,05 % от базового фонда
- 2.4. Специальный фонд оплаты труда определяется в размере не более 21,81% от базового фонда, который включает:
- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями
 - проверку тетрадей и письменных работ: от 3 % до 15%
 - заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лаборантскими, мастерскими);
 - консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
 - другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
 - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам, в соответствии с учебным планом;
 - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
 - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
 - компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе: пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем; выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда (конкретный размер доплаты работникам определяется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда); выплаты за работу, отклоняющихся от нормальных: выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Оплата труда

3.1. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового, специального и стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения; среднюю расчетную единицу за один учебный час по ступеням обучения, среднюю расчетную единицу для индивидуального обучения.

3.2. Заработная плата педагогического работника (стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги), осуществляющего учебный процесс, определяется произведением из средней расчетной единицы, количества учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и 1 января, количества часов по предмету при 5-ти и 6-ти дневной рабочей неделе обучения согласно учебного плана за неделю в каждом классе, среднего количества недель в месяце, коэффициента, учитывающего деления класса на группы при обучении отдельным предметам, коэффициента, учитывающего квалификацию педагогического работника, повышающего коэффициента за ученую степень, почетные звания, наградных знаков.

3.3. Средняя расчетная единица определяется отдельно по ступеням обучения за один учебный час 2 раза в год, по состоянию на 1 сентября и 1 января.

3.4. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения, средней заработной платой педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, включающей базовую и стимулирующую части, коэффициента, учитывающего квалификацию руководителя, повышающего коэффициента за ученую степень, почетные звания, наградные знаки.

3.5. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений, а также установление коэффициента эффективности работы руководителя, производится органом управления образованием.

3.6. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя, средней заработной платой педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, включающей базовую и стимулирующую части, коэффициента, учитывающего квалификацию заместителей руководителя, повышающего коэффициента за ученую степень, почетные звания, наградные знаки.

3.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала. Заработная плата работников Учреждения не может быть менее установленного законом минимального размера оплаты труда.

3.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.9. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном и по другим причинам, выплата надбавок и доплат производится за фактическое отработанное время.

3.10. Учебный план разрабатывается самостоятельно общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом (нормы СанПиНа). Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательная для общеобразовательного учреждения.

3.11. Оплата труда младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора или гражданско-правового договора, заключаемого как с физическими лицами, так и с юридическими лицами в установленном порядке.

3.12. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками Учреждения.

3.13. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

3.14. В случае образования фонда экономии оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, курсов повышения квалификации, командировок и по другим причинам, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с распорядительными документами.

3.15. Выплаты из общей экономии фонда оплаты труда могут производиться по итогам месяца, квартала, полугодия, года, распределенные и утвержденные приказом руководителя. Выплаты из базового, специального и стимулирующего фондов оплаты труда производятся в суммовом выражении по приказу руководителя.

4. Работа по совместительству и совмещение профессий (должностей)

4.1. Совместительство есть выполнение работником помимо своей основной деятельности другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в смене или полного рабочего дня в выходной день. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников. Оплата труда совместителей в Учреждении производится за фактически выполненную работу. Не допускается занятие двух руководящих должностей, если это не установлено законодательством

4.2. Согласно ст. 151 ТК РФ работникам, выполняющим у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей

временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон.

5. Стимулирующие выплаты.

5.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников определяется в размере 18,24 % от фонда оплаты труда работников (далее ФОТ), который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда.

5.2. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

5.2.1. В ОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки;
- доплаты;
- премии.

5.2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.2.3. Условия и сроки снижения или отмены надбавки:

Условия снижения стимулирующих надбавок:

- наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50% с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ОУ.
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ОУ, с момента назначения.

5.3. Порядок и сроки распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

5.3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.3.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.3.3. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. (Лист оценивания результативности и качества работы педагогических работников ГБОУ СОШ пос. Коммунарский. Приложение.)

5.3.4. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями 2 раза в год.

5.3.5. Для подведения итогов мониторинга результативности и качества работы профессиональной деятельности сотрудников приказом директора назначается комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ, в которую входят представитель профсоюзного комитета, руководители ШМО, административные работники. Председатель комиссии и секретарь избираются членами комиссии из их числа большинством голосов от общего количества членов комиссии. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов

комиссии. Решение принимается большинством голосов членов комиссии. К компетенции комиссии относится:

- проведение мониторинга результативности и качества работы сотрудников ОУ;
- проверка достоверности заполненных критериев по листам оценивания результативности и качества работы;
- подсчет баллов каждого сотрудника.

5.3.6. Сроки предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников по форме, утвержденной директором (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев):

в срок до 12 сентября, 12 января работники школы представляют в комиссию по оценке результатов самоанализа листы оценивания результативности и качества работы.

Члены комиссии в срок до 15 сентября, 15 января текущего года проводят экспертную оценку информации, при необходимости запрашивая подтверждающие документы, определяют количество баллов по каждому критерию, согласовывают общую сумму баллов в Листах оценивания и оформляют протокол заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ пос. Коммунарский, который подписывают председатель и секретарь. Оформленный протокол передается руководителю ОУ для подготовки аналитической информации на заседание Управляющего совета.

5.3.7. Сроки представления руководителем учреждения коллегиальному органу управления учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников:

Директор школы не позднее 20 сентября, 20 января представляет в Управляющий совет школы на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников.

5.3.8. Сроки рассмотрения коллегиальным органом управления учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников: Управляющий совет Учреждения в трехдневный срок после представления согласовывает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

5.3.9. Сроки издания руководителем учреждения распорядительного документа об установлении надбавки на основании предложений, представленных коллегиальным органом управления учреждения:

Окончательное решение по персоналиям о размерах ежемесячных стимулирующих выплат работникам выносит директор школы. Не позднее 25 сентября, 25 января директором издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам, периоде выплат и их размерах.

5.3.10. Период, на который может быть установлена надбавка (максимальный период не превышает один год):

стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются на периоды: с сентября по декабрь, с января по август.

5.3.11. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год по следующей схеме:

- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок учителям, делится на общее количество баллов, набранных учителями за прошедшее полугодие;
- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок работникам, делится на общее количество баллов, набранных работниками за прошедшее полугодие.

5.3.12. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

5.3.13. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются СЗУ МОиН Самарской области.

5.4. Выплата премий

5.4.1. Условия и размеры премиальных выплат

Единовременное премирование работников осуществляется за:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий;
- выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника.

Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых по основаниям, изложенным в данном положении.

5.4.2. Система показателей для премирования педагогов.

Премирование педагогов школы осуществляется с учетом достижения ими следующих показателей:

- стабильность и рост качества обучения, достижение обучающимися лучших показателей в сравнении с предыдущим периодом (четверть, полугодие, учебный год), высокие результаты итоговой и промежуточной аттестации;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- проведение уроков на высоком мелодическом уровне с применением современных наглядных материалов и информационно-коммуникационных технологий; с использованием оздоровительных, здоровьесберегающих, развивающих технологий;
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск, новаторство в педагогической деятельности, выполнение программ профильного, углубленного, расширенного изучения предметов;
- участие в методической работе, представление своего творческого опыта работы на открытых занятиях, конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений и других мероприятиях различного уровня;
- создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая, физиологическая комфортность);
- проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся, профилактике вредных привычек;
- снижение количества (или отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, совершающих правонарушения;
- снижение количества (или отсутствие) обучающихся, пропускающих уроки без уважительных причин;
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения;
- личный творческий вклад, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы в социуме;
- высокий уровень исполнительской дисциплины: образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое содержание кабинета, соблюдение в нем санитарных требований, участие в подготовке кабинета к новому учебному году;
- своевременная и качественная подготовка документации (отчеты, тематическое планирование, планы уроков, планы работы классных руководителей, ведение журналов, личных дел и др.);
- наличие показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами;
- в связи с юбилейными или праздничными датами.

5.4.3. Премирование отдельных категорий работников.

Премирование заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе осуществляется с учетом следующих показателей:

- активная работа по развитию инновационной и экспериментальной деятельности в образовательном учреждении, создание условий для повышения профессионального и методического уровня учителей школы;

- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта (открытые уроки, конференции, круглые столы, семинары и т.д.). Работа по активизации участия учителей школы в городских, региональных, российских мероприятиях, экспериментах, результативность участия;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, своевременное оказание методической помощи педагогам, проходящим аттестацию;
- организация профильного обучения и предпрофильной подготовки;
- участие в реализации программы развития образовательного учреждения;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы. Своевременный, оперативный контроль выполнения правил внутреннего распорядка и других локальных нормативных актов школы, его результативность;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчетов, участие в разработке проектов локальных актов и положений, регламентирующих деятельность образовательного учреждения;
- качественная организация работы курируемых общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся, сокращению отчисления обучающихся (до достижения ими 15-летнего возраста) из школы;
- работа по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе;
- образцовое выполнение должностных инструкций.

Основанием для премирования делопроизводителя является качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности и документации школы.

Основаниями для премирования младшего обслуживающего персонала являются:

- содержание участка в соответствии с СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- качественное проведение генеральных уборок.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.4.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания. На принятие решения о лишении или уменьшении размера премии оказывают влияние следующие показатели: частая заболеваемость сотрудника; пассивность в жизни школы; наличие ошибок в ведении документации; отсутствие результатов в работе с семьями.

5.4.5. Порядок установления премиальных выплат. Вопросы премирования рассматриваются на управляющем совете по распределению стимулирующего фонда и советом школы по результатам анализа качества труда работников на основании блочно-рейтинговой оценки качества образования (ежемесячно, по четвертям, по полугодиям). Директор школы и его заместители представляют управляющему совету аналитическую информацию о показателях деятельности, являющихся основанием для премирования или депремирования конкретных работников.

Управляющий совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим положением оснований. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные материалы возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые администрацией школы, результаты самооценки работников (отчеты, представляемые руководителю школы), а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей, представляемые органами самоуправления (родительским комитетом, советом старшеклассников, советом школы).

5.5. Перечень критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для каждой категории работников учреждения представлены в Приложениях к данному Положению.

6. Порядок выплаты материальной помощи.

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена единовременная материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Материальная помощь выплачивается единовременно в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение;
- смерть близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей).

7. Заключительные положения.

7.1. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Указами Президента Российской Федерации, Правительством Самарской области.

Настоящее положение может пересматриваться по отдельным пунктам, согласовываться и утверждаться на новый срок.

Лист оценивания результативности и качества работы педагогических работников ГБОУ СОШ пос. Коммунарский.

«___» __. 20__ г. _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы		
		Макс.	Само-оценка	Оценка комиссии
	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)	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	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	1		
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)	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%	1		
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»	3		
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3		
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%	1		
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2		
1.10	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%	1		
1.11	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	5		
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»	5		
1.13	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях	1		

	обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)			
1.14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	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%	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%	1		
1.17	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1		
1.18	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	1		
1.19	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) участие: - на окружном уровне (очно/ дистанционно) - на областном уровне (очно/ дистанционно) - на российском или международном уровне (очно/дистанционно) победы, призовые места - на окружном уровне (очно/ дистанционно) - на областном уровне (очно/ дистанционно) - на российском или международном уровне (очно/дистанционно)	2/1 3/2 5/3 5/3 10/5 15/10		
1.20	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
1.21	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	1		
1.22	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	1		
1.23	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1		

1.24	<p>Достижение обучающимися положительных показателей по результатам мониторинга по функциональной грамотности в сравнении с предыдущим периодом (позитивная динамика уровня обученности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика – 1 б - 3,4 уровни – 40% обучающихся – 3 б - 5,6 уровни – 11 % обучающихся - 5 б 	до 5		
1.25	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> «Учитель года» 10 «Классный года» 5 Работа в творческой группе по подготовке участника 3 Победа в конкурсе (призовое место) 20 Участие в других конкурсах (очно / дистанционно) 5/3 Победа в других конкурсах 7/5 Участие учителя в составе окружного оргкомитета конкурса, олимпиады, НПК в качестве эксперта, жюри 1 			
1.26	<p>Положительные результаты участия в процедуре проведения государственной итоговой аттестации в качестве:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организатора или эксперта по проверке работ (за каждое) 	от 1		
	2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1	<p>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) участие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на окружном уровне (очно/ дистанционно) 2/1 - на областном уровне (очно/ дистанционно) 3/2 - на российском или международном уровне (очно/дистанционно) 5/3 <p>победы, призовые места</p> <ul style="list-style-type: none"> - на окружном уровне (очно/ дистанционно) 5/3 - на областном уровне (очно/ дистанционно) 10/5 - на российском или международном уровне (очно/дистанционно) 15/10 			
2.2	<p>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) участие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на окружном уровне (очно/ дистанционно) 2/1 - на областном уровне (очно/ дистанционно) 3/2 - на российском или международном уровне (очно/дистанционно) 5/3 <p>победы, призовые места</p>			

	- на окружном уровне (очно/ дистанционно) - на областном уровне (очно/ дистанционно) - на российском или международном уровне (очно/дистанционно)	5/3 10/5 15/10		
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	1		
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) - на окружном уровне - на областном уровне - на российском или международном уровне	5 10 15		
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	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	1		
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	1		
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	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)	5		
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 цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2		
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	1		
3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной	1		

	грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)			
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	3		
	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) - на окружном уровне - на областном уровне - на российском или международном уровне	5 10 15		
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) - на окружном уровне - на областном уровне - на российском или международном уровне	3 5 10		
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	5		
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участие: - на окружном уровне (очно/ дистанционно) - на областном уровне (очно/ дистанционно) - на российском или международном уровне (очно/дистанционно) победы, призовые места - на окружном уровне (очно/ дистанционно) - на областном уровне (очно/ дистанционно) - на российском или международном уровне (очно/дистанционно)	2/1 3/2 5/3 5/3 10/5 15/10		
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	до 10		
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	до 2		

