

**СОГЛАСОВАНО**

Советом Школы

Протокол № 1 «30» 08 2021 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора МБУ «Школа № 90»

В. И Подоляко № 1-од от «30» 08 2021 г.

## **Положение**

о распределении стимулирующего фонда  
оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения городского округа Тольятти  
«Школа № 90»

## 1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 90» (далее – Положение) регулирует виды, условия, размеры и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 90» (далее – МБУ «Школа № 90»).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.01 №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценки 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», постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. №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 в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)», постановлением Администрации городского округа Тольятти Самарской области от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», нормами действующего законодательства Российской Федерации, Уставом и локальными актами МБУ «Школа № 90».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью материального стимулирования работников к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений обучающихся) труду, с учетом региональных задач совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Для разработки критериев и показателей результативности работников МБУ «Школа № 90», оценки эффективности деятельности работников, осуществления процесса распределения стимулирующих выплат работникам, решения спорных вопросов, относящихся к осуществлению распределения стимулирующих выплат, создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МБУ «Школа № 90» (далее Комиссия).

1.4. В состав Комиссии входят:

- директор МБУ «Школа № 90» - председатель Комиссии;
- заместители директора по УВР;
- заместитель директора по ВР;
- главный бухгалтер;
- руководители методических объединений учителей;
- председатель Совета Школы.

Члены Комиссии из своего состава выбирают ответственного секретаря Комиссии.

1.5. Комиссия на основании самоанализа деятельности работника в форме портфолио принимает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, работников МБУ «Школа № 90».

1.6. Портфолио работника МБУ «Школа № 90» включает в себя:

- лист оценивания эффективности (качества) работы за отчетный период (Приложение № 1);
- копии, подтверждающих документов.

Портфолио представляются работниками МБУ «Школа № 90» ответственному секретарю Комиссии 2 раза в год (на 20 сентября и 20 января).

Заполнение листа оценивания эффективности (качества) работы за отчетный период может осуществляться путем заполнения педагогом сводной аналитической таблицы в форме электронного документа.

Информацию о наличии победителей и призеров олимпиад, конкурсов и соревнований различного уровня, об участии педагогов в конкурсах и иных мероприятиях, предполагающих разовые стимулирующие выплаты, представляется работником не позднее 25 числа текущего месяца.

1.7. Размеры стимулирующих выплат соотносятся с количеством набранных педагогическим работником баллов, и определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

1.8. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с критериями оценки эффективности труда работников МБУ «Школа № 90» на основании решения Комиссии и утверждаются приказом директора МБУ «Школа № 90».

## **2. Порядок установления размера выплат стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 90»**

2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников МБУ «Школа № 90» составляет не более 18,24 % от общего фонда оплаты труда работников (областной). Стимулирующий фонд городского бюджета включает в себя экономию средств выделенных на оплату труда по муниципальному заданию.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБУ «Школа № 90» распределяется следующим образом:

- 31,80 % фонд, используемый на премирование и выплату доплат работникам учреждения.
- 18,20 % стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников
- 50 % стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обсуживающегося персонала.

Размер частей стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обсуживающегося персонала по мере необходимости может изменяться.

2.3. Расчет размеров выплат из стимулирующей фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (полугодие), отраженных в критериях оценки результативности деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 90».

2.4. Для педагогических работников МБУ «Школа № 90» предусмотрена бальная система распределения стимулирующего фонда оплаты труда. Размер стимулирующей выплаты каждого педагогического работника определяется умножением стоимость 1-го балла на суммарное количество (лист самооценки).

Стоимость 1-го балла = ФОТ стимулирующая часть / общее количество баллов

*(набранных всеми педагогическими работниками  
ОУ за период осуществления выплат).*

2.5. Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь включительно определяются следующим образом:

- в рамках мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям, заполненным в листах

оценивания эффективности (качества) работы (Приложение № 1) за период с января по июнь предыдущего учебного года;

- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками МБУ «Школа № 90» (общая сумма баллов);

- размер стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников МБУ «Школа № 90», запланированного на период с сентября по декабрь включительно, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- полученное денежное выражение 1-го балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника, получается размер ежемесячной стимулирующей выплаты педагогическому работнику МБУ «Школа № 90».

2.6. Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с января по август включительно определяются следующим образом:

- в рамках мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям, листах оценивания эффективности (качества) работы (Приложение № 1) за период с сентября по декабрь текущего учебного года;

- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками учреждения (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по август включительно, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- полученное денежное выражение 1-го балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника, получается размер ежемесячной стимулирующей выплаты педагогическому работнику МБУ «Школа № 90».

2.6. Администрация школы и Совет Школы оставляют за собой право при явно выраженной положительной или отрицательной динамике пересматривать вопрос об изменении размера выплат стимулирующего характера в течение года.

2.7. Премирование – вид единовременного материального поощрения работников по результатам его основной деятельности. Размеры премий работников МБУ «Школа № 90» носят персонифицированный характер и определяются в размере 31,8 % от стимулирующего фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников МБУ «Школа № 90». Выплаты производятся по мере необходимости на основании приказа директора в абсолютном размере, не зависимо от отработанного времени в текущем месяце.

2.8. Основаниями для назначения премий работникам МБУ «Школа № 90» являются:

- безупречное выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов МБУ «Школа № 90»;

- образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, трудовым договором, инструкциями по охране труда и техники безопасности;

- создание современных условий для воспитательной и образовательной деятельности;

- личное участие в подготовке школы к новому учебному году;

- образцовое ведение документации;

- высокая производительность труда;

- качественное выполнение работ и (или) административных поручений;

- к юбилейным датам, профессиональным и общероссийским праздникам;

- по поводу вручения знаков отличия, почетных грамот;

- победа обучающихся в состязаниях различного уровня.

2.9. Суммы стимулирующих выплат, установленные на длительный период включаются в расчет среднего заработка при оплате работы в командировках, выходные и праздничные дни.

2.10. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных

занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.11. Доплаты и надбавки административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему персоналу могут выплачиваться в утвержденной фиксированной форме и содержать как процентное отношение к должностному окладу, так и фиксированную сумму на основании приказа директора школы.

### **3. Условия для назначения, снижения или отмены стимулирующих выплат**

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ «Школа № 90» являются:

- 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 работника МБУ «Школа № 90»;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Размер стимулирующей выплаты может отмениться/уменьшится на основании приказа директора МБУ «Школа № 90»:

- при ухудшении качества работы;
- при несвоевременном предоставлении листа оценивания эффективности (качества) работы;
- при нарушении трудовой дисциплины;
- при наличии случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника МБУ «Школа № 90».

3.3. Работник МБУ «Школа № 90» может быть лишен стимулирующей выплаты в полном размере за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

### **4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников МБУ «Школа № 90»**

4.1. Для расчета выплат, стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 90», вводятся следующие критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда):

- 4.1.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг;
- 4.1.2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения;
- 4.1.3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;
- 4.1.4. Результативность организационно-методической деятельности педагога;
- 4.1.5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей.

4.2. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

4.3. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели.

4.4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетного периода (полугодие), установленного в критериях оценки результативности работников МБУ «Школа № 90». Стимулирующие выплаты за отчетный период определяются в соответствии с настоящим Положением и устанавливаются

приказом и устанавливаются на срок, необходимый для выполнения работ, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

4.5. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

## **5. Распределение фонда экономии стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа №90»**

5.1. В случае образования фонда оплаты труда МБУ «Школа № 90» вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам.

5.2. Работникам, на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора МБУ «Школа № 90» может выплачиваться материальная помощь.

5.3. При наличии средств работникам могут быть установлены постоянные или единовременные стимулирующие выплаты за показатели, связанные с результативностью труда. Разовые (единовременные) выплаты стимулирующего характера выплачиваются в абсолютном размере, не зависимо от отработанного времени в текущем месяце. Постоянные выплаты, которые утверждены на длительный срок на основании приказа директора выплачиваются за фактически отработанное время. (Приложение № 2)

## **6. Порядок обжалования распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 90»**

6.1. В случае несогласия с решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат работник вправе в течение 3 рабочих дней подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

6.2. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 90» норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и тому подобное. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.3. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника.

6.4. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение утверждается директором МБУ «Школа № 90» в порядке, установленном действующим законодательством и Уставом школы.

7.2. Изменения и дополнения настоящего Положения с момента их утверждения являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

7.3. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2022 года.

## Лист оценивания эффективности (качества) работы за отчётный период

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Определяет образовательная организация	положительная динамика	<b>2</b>
			сохранение значения	<b>1</b>
			отрицательная динамика	<b>-1</b>
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Определяет образовательная организация	отсутствие	<b>0</b>
			снижение	<b>1</b>
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	Определяет образовательная организация	Выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) - 1– 4 классы (70%)	<b>1</b>
			- 5–9 классы (55%)	<b>2</b>
			- 10–11 классы (75%)	<b>2</b>
			Равен среднему значению по преподаваемому предмету(-ам) - 1– 4 классы (70%)	<b>0,5</b>
			- 5–9 классы (55%)	<b>0,5</b>
			- 10–11 классы (75%)	<b>0,5</b>
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ)	75% и более	4 классы -соответствие не менее 75% соответствие по одному предмету	<b>1</b>
			соответствие по двум предметам	<b>2</b>

	по преподаваемому учителем предмету(-ам)		соответствие по трем предметам	3
			5- 11 классы - соответствие 80-100%	2
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	соответствие 100%	2
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»	Определяет образовательная организация	10%-30% обучающихся	1
			31%-55% обучающихся	2
			56%-75% обучающихся	3
			75% и более обучающихся	4
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более	соответствие более 75%	3
			соответствие 75%	2
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	соответствие 100%	2
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	100%	1
			наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	-1
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%	100%	соответствие 100%	2



1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов <b>по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору</b> , от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Определяет образовательная организация	51-70% обучающихся	<b>3</b>
			71-100% обучающихся	<b>5</b>
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»	Определяет образовательная организация	10-14% -5 баллов;	<b>5</b>
			15% и более - 8 баллов	<b>8</b>
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Определяет образовательная организация	отсутствие	<b>0</b>
			снижение	<b>1</b>
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%	100%	<b>1</b>
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	100%	100%	<b>1</b>

	вканикулярный период, составляет 100%			
1.17.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Определяет образовательная организация	отсутствие	2
			снижение	1
			наличие	-1
1.18.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, реализуемых на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя: <b>-в проекты волонтерского движения</b>	Определяет образовательная организация	уровень образовательного округа	1
			уровень региона	2
			уровень РФ	4
	<b>-в проекты по патриотическому воспитанию</b> (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня)		не менее 20% обучающихся класса зачислены в объединения патриотической направленности	1
			участие в проектах патриотической направленности на уровне: уровень образовательного округа	1
			уровень региона	2
	<b>-в деятельность РДШ</b>		уровень РФ	4
			100% обучающихся класса являются членами РДШ и зарегистрированы на сайте РДШ	2
участие в проектах РДШ - 2 балла		2		
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в	Определяет образовательная организация	Победитель на уровне: уровень образовательного округа	1
			уровень региона	2
			уровень РФ	3
			Призер на уровне: уровень	0,5

	зависимости от уровня, в соответствии с планом работы ДО)		образовательного округа	
			уровень региона	1
			уровень РФ	2
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	Определяет образовательная организация	от 83% до 100%	2
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	да/нет	отсутствие	1
			наличие	-1
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
2.1.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием(в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	Победитель на уровне: уровень образовательного округа	1
			уровень региона	2
			уровень РФ	3
			Призер на уровне: уровень образовательного округа	0,5
			уровень региона	1
			уровень РФ	2
2.2.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Определяет образовательная организация	80 % и выше	1
2.3.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской	Определяет образовательная организация	Победитель на уровне: уровень образовательного округа (4-11 классы)	1

	олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) в зависимости от уровня		уровень региона (9-11 классы)	2
			уровень РФ	3
			Призер на уровне: уровень образовательного округа (4-11 классы)	0,5
			уровень региона (9-11 классы)	1
			уровень РФ	2
2.4.	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	Определяет образовательная организация	Доля обучающихся от 10 до 17 лет выше, чем в среднем по Школе	1
			наличие победителя	3
			наличие призера	2
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», а также наличие победителей и призеров	Определяет образовательная организация	Доля обучающихся выше, чем в среднем по Школе	1
			наличие победителя	3
			наличие призера	2
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю	Определяет образовательная организация	100%	1

	показателя			
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Определяет образовательная организация	70%-84%	2
			85% и более	3
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
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)	Определяет образовательная организация	автор/соавтор	10
			организатор/модератор	5
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%	100% контрольных и проверочных работ в соответствии с графиком административных контрольных работ	2
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе <b>технологий, направленных на формирование функциональной грамотности</b> у обучающихся (на основе справки администратора)	Определяет образовательная организация	Разработка программы по ВД для формирования функциональной грамотности (1 раз за отчетный период)	2
			Использование заданий на формирование функциональной грамотности из Банка	2

			заданий (3-8 классы промежуточный и итоговый контроль)	
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 <b>актуальным образовательным контентом</b> , востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью (в соответствии с локальными актами МБУ "Школа № 90")	Да/нет	наличие	3
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
4.1.	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), <b>организованных иными ОО</b> (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	докладчик/модератор мероприятий организованных МБУ "Школа № 90"	2
			органами управления образованием	3
			иными образовательными организациями	5
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	Определяет образовательная организация	муниципальный	3
			образовательного округа	4
			региональный	5
			всероссийский	6
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального	Определяет образовательная организация	победитель на уровне: образовательного округа	2
			уровень региона	4

	<p>мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p>		уровень РФ	<b>6</b>
			призер и т.д. на уровне: уровень образовательного округа	<b>1</b>
			уровень региона	<b>2</b>
			уровень РФ	<b>3</b>
4.5.	<p>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</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>	на сайте Школы	<b>0,5</b>
			на официальном/ых аккаунте/ах Школы в социальных сетях	<b>0,2</b>
			на иных образовательных сайтах	<b>0,2</b>
			публикации в сборниках/журналах/ газетах	<b>1</b>
4.6.	<p>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</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>	<p>выше сверхнормативно установленного количества часов</p>	<b>1</b>
4.7.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>	<p>выполнение программы наставничества на 100%</p>	<b>3</b>
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
5.1.	<p>Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>	1-4 классы - 95%	<b>1</b>
			5-6 классы - 90%	<b>1</b>
			7-11 классы - 80%	<b>1</b>

	и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО			
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Определяет образовательная организация	наличие	<b>-1</b>
			отсутствие	<b>1</b>
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от <b>общего числа обучающихся</b> , принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Определяет образовательная организация	от 70% до 79%	<b>1</b>
			от 80% до 89%	<b>2</b>
			от 90% до 100%	<b>3</b>
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Определяет образовательная организация	отсутствие	<b>0,5</b>
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Определяет образовательная организация	победитель	<b>2</b>
			призер	<b>1</b>
			соответствие/ не соответствие	<b>0,5/-0,5</b>



### Критерии установления постоянных или единовременных выплат за показатели, связанные с результативностью труда

1. Эффективная работа с базой данных участников образовательного процесса.
2. Эффективная организация и (или) проведение мониторинговых процедур, не предусмотренных планом работы МБУ «Школа № 90».
3. Эффективное информационное сопровождение школьного сайта.
4. Эффективное обеспечение информационной безопасности.
5. Эффективное взаимодействие по вопросам контекстной фильтрации.
6. Высокий уровень планирования, организации, контроля итоговой аттестации учащихся.
7. За качество организации и/или проведения процедур государственной итоговой аттестации учащихся.
8. Высокий уровень планирования, организации, контроля работы с одаренными детьми.
9. Эффективная работа по охране труда и обеспечению безопасности организации.
10. Эффективное ведение финансово-хозяйственной деятельности, сохранность товарно-материальных ценностей, отсутствие просроченной кредиторской задолженности.
11. Эффективная работа, связанная с получением и передачей документов, отчетов, писем и иной служебной корреспонденции.
12. Эффективное распределение учебной нагрузки участников образовательного процесса.
13. Содержание помещений в соответствии с требованиями санитарных правил и норм, качественная уборка.
14. Проведение генеральных уборок.
15. Подготовка к началу учебного года и/или отопительному сезону.
16. Организация медицинских осмотров учащихся (работников).
17. Эффективность организации профильной и предпрофильной подготовки.
18. Эффективное сопровождение участия в городских сетевых проектах.
19. Высокое качество организации работы летнего оздоровительного лагеря.
20. Высокое качество работы Педагогического Совета Школы, методических объединений.
21. Своевременное и качественное предоставление отчетности.
22. Качественное ведение и организация работы с программным комплексом АСУ РСО.
23. За увеличение объема работы, расширение зон обслуживания
24. За обобщение и распространение передового педагогического опыта
25. За организацию работы Совета школы
26. За оказание методического сопровождения с целью повышения качества образования
27. За оценку деятельности, обеспечивающей создание условий по организации предоставления доступного бесплатного общего образования
28. За создание условий для повышения качества образования работникам
29. За добросовестное выполнение и качественное исполнение трудовых обязанностей (увеличенный объем работ, не входящих в круг обязанностей по должностной инструкции)
30. За интенсивность, сложность и напряженность работы с учетом специфики работы учебного заведения и специфики бухгалтерского учета по видам бюджетов различного уровня

31. За разработку внутришкольных локальных актов и учредительных документов
32. За рациональное использование топливно-энергетических ресурсов