

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа пос. Масленниково  
муниципального района Хворостянский Самарской области

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель общего профсоюзного  
комитета \_\_\_\_\_  
Н.А. Гусейнова

Протокол № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ СОШ п. Масленниково  
\_\_\_\_\_ Н.И. Шустова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета  
\_\_\_\_\_ С.Н. Васильева  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании работников  
учреждения  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

**Положение**

**о материальном стимулировании работников**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании:

- ✓ Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 (в ред. всех изменений и дополнений);
- ✓ 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 признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- ✓ 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);
- ✓ Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и 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 и дополнениями);
- ✓ 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);
- ✓ Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» с изменениями в Приказе министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. №8-од;
- ✓ Приказа министерства образования и науки Самарской области №31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области с изменениями от 08.02.2010 г. №9од;
- ✓ Приказа министерства образования и науки Самарской области №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- ✓ Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности

дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной образовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;

- ✓ Коллективного договора;
- ✓ Устава школы.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда и качества образования работников учреждения, развития творческой инициативы, заинтересованности педагогов работать в сельской местности.

1.3. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения, согласовывается с Управляющим Советом школы, утверждается директором школы.

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы сотрудников. Они назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, за качественное выполнение дополнительных работ, влияющих на эффективность работы Учреждения, но не входящих в основные должностные обязанности, иные показатели.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения: средней общеобразовательной школы, работников структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, работников филиалов, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего образования.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, отдельно представленных по школе и ее филиалам (Приложение №1) и структурному подразделению дошкольного образования (Приложение №2), разработанных администрацией Учреждения совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ (далее Комиссия), согласованных с Управляющим советом Учреждения и утвержденных директором школы.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до изменения системы оплаты труда или размеров стимулирующего фонда.

При изменении системы оплаты труда или размеров стимулирующего фонда оплаты труда, либо наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

Допускается в течение учебного года в случае необходимости временное внесение изменений или добавлений в Положение приказом директора школы.

## **II. Виды стимулирующих выплат, условия и порядок их установления, снижения, отмены.**

2.1. Положение распространяется на педагогических работников, административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения, его филиалов и структурного подразделения.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:

- ✓ стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- ✓ отсутствие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя;
- ✓ отсутствие дисциплинарных взысканий;

- ✓ достижение критериев качества труда работников, определённых Приложениями настоящего положения;

### **2.3. Условия снижения стимулирующих выплат:**

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии обоснованной жалобы в течение выплачиваемого периода выплата снижается до 50% с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия выплаты.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

### **2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:**

- Наличие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Комиссией.

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с Комиссией.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента назначения.

- Иные грубые нарушения должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка.

### **2.5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат в образовательном учреждении**

2.5.1 Виды стимулирующих выплат прописаны в разделах **III, IV** настоящего Положения, отражающего порядок распределения средств стимулирующего фонда для работников:

- средней общеобразовательной школы и ее филиалов,
- структурного подразделения дошкольного образования.

2.5.2. Выплаты по результатам труда устанавливаются работникам 1 раз в год в январе) приказом директора школы.

2.5.3. Выплаты работникам устанавливаются на основании представленных материалов по самоанализу деятельности работника по установленной форме (см. Приложение 1, 2), подтвержденными материалами портфолио, решения Комиссии по распределению стимулирующей части, согласованной с Управляющим Советом школы, утверждаются приказом директора школы.

## **III. Распределение средств стимулирующего фонда для работников средней общеобразовательной школы и ее филиалов**

3.1.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников. Средства, предусмотренные стимулирующей частью фонда оплаты труда, направляются на выплату надбавок, доплат, премий, иных выплат стимулирующего характера.

3.1.2. Стимулирующий фонд составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные

поощрительные выплаты, в том числе выплаты руководителю образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда.

Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет не более 80% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 20%, для директора – не более 3%.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в год (в январе)

3.1.3. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора школы.

## **3.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс**

3.2.1. Для педагогических работников служит критерием и показателем результативность их труда. А именно:

- ✓ позитивные результаты образовательной деятельности,
- ✓ позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся,
- ✓ позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя
- ✓ внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении №1** к данному Положению.

3.2.2. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 1 раз в год (в сентябре) по следующей схеме:

- месячная часть стимулирующего ФОТ для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, делится на общее количество баллов, набранных работниками данной категории;

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

3.3.1. Для других работников Учреждения показателями при назначении стимулирующих выплат служит следующая результативность труда:

- ✓ эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;
- ✓ эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса;
- ✓ качественное выполнение существенно увеличенного объема работ;
- ✓ иные показатели по приказу директора.

Размер стимулирующих выплат, их характер определяется и утверждается приказом директора школы.

3.3.2. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

**3.4.** Работникам, ответственным за результативность определенного вида работ, могут устанавливаться доплаты стимулирующего характера. Доплаты стимулирующего характера, установленные данным работникам исчисляются в рублях и производятся

- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения - от 1000 рублей и выше;
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с

Интернет-ресурсами, школьным сайтом, диспетчерство и т.п. (отдельно за каждый вид) - от 1000 рублей и выше;

- за систематическую эффективную организацию внеклассной работы по предметам, позволяющей углубить знания учащихся, работу с одаренными детьми (отдельно за каждый вид) - от 500 рублей и выше;

- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке учащихся к олимпиадам и НПК - от 500 рублей и выше;

- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе - от 500 рублей и выше;

- за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования - от 500 рублей и выше;

- за эффективное тьюторство школьного ученического самоуправления - от 500 рублей и выше;

- за создание и эффективное функционирование внутришкольных систем и служб образовательного учреждения и их взаимодействие с филиалами и структурными подразделениями - от 1500 рублей и выше;

- за эффективное руководство определенными направлениями работы (учебное, воспитательное, развитие ОУ, функционирование ОУ) (отдельно за каждый вид) - от 1500 рублей и выше;

- за качественную работу по организации пожарной безопасности учреждения, охране труда и техники безопасности (отдельно за каждый вид) - от 1000 рублей и выше;

- за качественное выполнение дополнительной работы резко усложняющей основной вид деятельности сотрудника - от 1000 рублей и выше;

- за эффективное руководство школьным, окружным методическим объединением - от 500 рублей и выше;

- за качественное выполнение определенного вида работ по поручению участников образовательного процесса (отдельно за каждый вид) - от 1000 рублей и выше;

- за эффективное руководство определенными видами работ, не входящими в должностные обязанности работника - от 1000 рублей и выше;

- за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы - от 1000 рублей и выше;

- за эффективное использование современных информационных форм отчетности - от 1000 рублей и выше;

- за работу в условиях эксперимента (другой инновационной деятельности) по повышению качества образования - от 1000 рублей и выше;

- за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе - от 1000 рублей и выше;

- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья - от 1000 рублей и выше;

- за результативность иных работ по приказу директора - от 1000 рублей и выше.

3.4.1. Доплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

Максимальный период доплат – один учебный год. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих доплат и список сотрудников, получающих данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора школы.

### **3.5. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность, напряженность работы и продолжительность работы в профессии.**

3.5.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность, напряженность работы и продолжительность работы в профессии, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

3.5.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность, напряженность работы и продолжительность работы в профессии работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) и т.п.;

- высокое профессиональное мастерство;

- сложность и важность выполняемой работы;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

- иные показатели несоответствия оплаты и выполняемой работы

б) для других ответственных за определенный вид работ

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- другие показатели, повышающие эффективность работы учреждения.

3.5.3. Допускается с целью укрепления кадрового состава учреждения назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам за продолжительность работы в профессии. Порядок, размер и сроки возможного данного вознаграждения определяются директором школы

3.5.4. Надбавка за сложность и напряженность, а также за продолжительность работы в профессии работникам учреждения может назначаться приказом директора учреждения сроком не более чем на один учебный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами, в т.ч. за счет экономии фонда оплаты труда. Размер надбавки устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к базовой части оплаты труда.

**3.6. Назначение иных единовременных поощрительных выплат (премий)** производятся за

- ✓ обеспечение работы учреждения в режиме развития;
- ✓ ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- ✓ качественное выполнение плана работы школы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- ✓ разработку инновационных программ и другие результаты деятельности;
- ✓ создание комфортных условий в образовательном учреждении;
- ✓ подготовку и проведение общешкольных мероприятий;
- ✓ обобщение и трансляцию педагогического опыта;
- ✓ выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- ✓ проявление творческой инициативы, самостоятельности
- ✓ выполнение особо важных заданий и поручений, а также срочных и непредвиденных работ;
- ✓ выдвижение творческих идей в области деятельности работника.
- ✓ другие виды поощрения.

3.6.1. Премии и иные поощрительные выплаты носят разовый характер, устанавливаются и утверждаются приказом директора школы. Назначаются в абсолютном значении и размером не ограничиваются. Возможны в приказе директора школы другие формулировки единовременного материального стимулирования.

## **IV. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования**

4.1. В целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, заинтересованности в улучшении результатов труда работникам структурного подразделения реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производится в соответствии с результатами труда работников данного подразделения.

Стимулирующий фонд составляет 28,3 % от фонда труда работников структурного подразделения, затрачиваемого на образовательный процесс и 23,2% на присмотр и уход. Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет не более 60% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 40%.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в год (в январе).

Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором школы.

### **4.2. Виды выплат стимулирующего характера и их размер**

4.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев и набранных им баллов, прописанных в Приложении №2.

4.2.3. Стоимость балла устанавливается директором школы 2 раза в год (в январе и в сентябре) отдельно по педагогическому персоналу и административно-хозяйственному персоналу, исходя из средств стимулирующего фонда структурного подразделения.

Размер стимулирующих выплат работнику рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных им, умноженное на стоимость балла.

4.2.4. Выплаты стимулирующего характера могут производиться также за:

- ✓ качественное выполнение дополнительной работы резко усложняющей основной вид деятельности сотрудника;
- ✓ качественное выполнение работ, непосредственно не входящих в должностные обязанности сотрудника;



- ✓ эффективное выполнение разовых поручений и работ по повышению качества непосредственно образовательной деятельности, воспитательной работы, работ по обеспечению комфортных условий содержания детей в учреждении и других видов деятельности;
- ✓ результативное участие в конкурсах, семинарах, конференциях и др. различного уровня или эффективную помощь в их проведении;
- ✓ эффективное руководство определенными видами работ, непосредственно не входящими в должностные обязанности работника;
- ✓ сложность контингента детей (интегрированные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- ✓ за эффективную работу в условиях, существенно отличающихся от условий работы сотрудников учреждения;
- ✓ обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения, превышающей средне сложившуюся на данный период по структурному подразделению;
- ✓ эффективное руководство структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного образования;
- ✓ качественное ведение системы учета, отчетности и успешное применение ИКТ в своей работе;
- ✓ эффективное взаимодействие с населением близлежащих сел по формированию дополнительного контингента детей;
- ✓ эффективное взаимодействие со школой и ее филиалами;
- ✓ создание условий, существенно улучшающих условия пребывания детей в структурном подразделении
- ✓ иные показатели по приказу директора.

4.2.5. Все стимулирующие выплаты производятся за счет: фонда стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования. На эти цели может направляться и часть средств фонда экономии заработной платы данного структурного подразделения, а также часть средств профицита финансовых средств структурного подразделения по окончании календарного года.

## **V. Порядок представления информации о показателях деятельности работников учреждения и назначение стимулирующих выплат**

5.1. Работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекшее год не позднее 27 декабря председателю Комиссии, состав и порядок работы которой утверждается приказом по школе на каждый учебный год.

5.2. Комиссия в течение 2-х дней обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа по учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляет на согласование в Управляющий совет.

5.3. Директор учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ о назначении стимулирующих выплат работникам с начала календарного месяца на предстоящее полугодие.

5.4. Назначение стимулирующих выплат согласно законодательства рассматриваются и согласовываются Управляющим советом учреждения

5.5. Споры и разногласия по вопросу стимулирующих выплат сотрудникам образовательного учреждения разрешаются на основании личного заявления работника на имя директора или председателя Управляющего совета школы в месячный срок.

## Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога ГБОУ СОШ п. Масленниково \_\_\_\_\_

№	Критерий оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы
1	2	3	4	
<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>				
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по преподаваемому учителем предмету(-ам) <b>(на основании данных АСУ РСО)</b>	2 б. – положительная динамика во всех классах, где работает учитель 1 балл - сохранение во всех классах 0,5 б.- положительная динамика не во всех классах		
1.2	Снижение численности (отсутствии) неуспевающих учащихся	1 б.		
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 б. – 75% и выше уч-ся 0,5 б. – 50-74% уч-ся		
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)	0,5 б		
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%	0,5 б.		
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»	1 б. – 75% и выше уч-ся 0,5 б. – 50%-74% уч-ся		
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1 б.		
1.8	Доля участников (от общего количества участвовавших) каждой оценочной процедуры (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), не преодолевающих минимальную границу либо преодолевающих с превышением в 1-2 балла (в соответствии с утвержденной шкалой баллов оценочной процедуры): -динамика отрицательная (по сравнению с прошлым аналогичным периодом) -отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную	1 б. 2б.		

	<p>границу, но присутствуют преодолевшие с превышением в 1-2 балла -отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу и отсутствуют преодолевающие с превышением в 1-2 балла Примечание: годовой критерий</p>	3б.		
1.9	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%	0,5 б.		
1.10	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	0,5 б.		
1.11	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%	4 б.		
1.12	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	7 б. – 100% учащихся		
1.13	Наличие участников оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолевают границу, соответствующую высокому уровню подготовки (граница отметки «5» на ВПР и ОГЭ, не менее 81(82) баллов на ЕГЭ) с запасом в 1-2 балла и выше: -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (нижний уровень границы) -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 1 балл) -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 2 балла) -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 3 балла и выше)	1б. 2б. 3б. 4б.		
1.14	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1 б. за каждого ученика		
1.15	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	0,5 б.		
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 (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к	0,5 б.		



		Россия	3	2		
		Если конкурсное мероприятие предполагает несколько этапов, берется результат высшего уровня За каждый заочный дополнительный конкурс - 0,25 балла				
2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников	80% и более - 2 балла 100% - 3 балла				
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Победитель окружного этапа – 5 баллов, призер окружного этапа– 4 балла, Примечание: баллы суммируются, если педагог подготовил призеров по нескольким предметам. участие в региональном этапе -1 балл победитель регионального этапа – 5 баллов, призер регионального этапа– 4 балла				
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	10%-20% - 2 балла, более 21 % - 3 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	0,5 б – болельщики 60-100% учащихся 1 б – за каждого участника				
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	0,5 б -50%-70%; 71%-100% - 1б				
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)	80%-100% вовлеченных – 0,5 б 30% и более получивших рекомендации – 1б				
2.9	Уровень сформированности математической грамотности у обучающихся по	3б.				

	результатам регионального мониторинга, проводимого Институтом развития образования Самарской области (далее - ИРО)	<p>Баллы могут суммироваться</p> <p>5 класс: 95-100% обучающихся на конец учебного года достигли 1 уровня, не менее 50% второго уровня</p> <p>6 класс: 95-100% обучающихся на конец учебного года достигли второго уровня</p> <p>7 класс: не менее 20% обучающихся на конец учебного года достигли третьего уровня</p> <p>8 класс: не менее 40% обучающихся на конец учебного года достигли третьего уровня, не менее 10% достигли четвертого уровня,</p> <p>9 класс: не менее 40% обучающихся на конец учебного года достигли третьего уровня, не менее 10% обучающихся на конец учебного года достигли четвертого уровня</p> <p>По результатам итогового мониторинга (апрель месяц соответствующего года)</p>		
2.10	<p>Доля обучающихся, выполнивших общее количество заданий на ВПР и ОГЭ, направленных на оценку умений применять полученные знания в практических ситуациях (в соответствии с кодификаторами проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки обучающихся, утверждаемыми ФИПИ на текущий период проведения оценочной процедуры):</p> <p>менее 45% от участвовавших в оценочной процедуре</p> <p>от 45% до 55%</p> <p>от 55% до 60%</p> <p>свыше 60% от участвовавших в оценочной процедуре</p> <p><i>Номера заданий в КИМ оценочной процедуры по каждому предмету и классу доводятся до учителя после опубликования демонстрационных вариантов ФИПИ.</i></p>	<p>0 б.</p> <p>2 б.</p> <p>3 б.</p> <p>4 б.</p>		
2.11	<p>Доля выпускников 9-х классов, предметы по выбору на ОГЭ которых совпадают с выбором профиля обучения в 10-11 классе / предметной направленностью в СПО:</p> <p>от 50 до 74%</p> <p>от 75% до 99%</p> <p>100%</p>	<p>2 б.</p> <p>3 б.</p> <p>5 б.</p>		
3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (В Т.Ч. ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ				4.

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	0,5 б -50%-69%; 70%-100% - 1б																																
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	по одному предмету - 0,5 б. по двум и более предметам - 1 б. по всем предметам - 2 б.																																
3.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1 б (указать адрес ресурса)																																
5. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА				6.																														
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), а также входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО или самой ОО (в зависимости от уровня)	Школа.- 0,5 б; округ – 1б; регион – 1,5 б; федеральный – 2б; 1б – заочное по всем уровням. Баллы суммируются																																
4.2	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта и распространения результатов использования гранта	муниципальный -0,5 б, окружной- 1б, региональный – 1,5б, всероссийский уровень- 2б																																
4.3	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>уч</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>муниципалитет</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>округ</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>регион</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Россия</td> <td>10</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Заочные (Россия)</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	уч	муниципалитет	4	3	2	1	округ	6	5	4	1	регион	8	7	6	3	Россия	10	9	8	5	Заочные (Россия)	3	2	1	0		
	1	2	3	уч																														
муниципалитет	4	3	2	1																														
округ	6	5	4	1																														
регион	8	7	6	3																														
Россия	10	9	8	5																														
Заочные (Россия)	3	2	1	0																														
4.4	Эффективность обеспечения условий проведения ГИА. Участие педагога в проведении ГИА в качестве: -организатора в аудитории; -организатора вне аудитории; -руководителя ППЭ;	1б. 0,5 б. 1б.																																

	-технического специалиста; -члена ГЭК  Эффективность обеспечения условий проведения ВПР и других внешних контрольных процедур Проверяющий Организатор	1 б. 1 б. Баллы суммируются за каждый экзамен  0,5 б. за 1 класс 1 балл		
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности	в СМИ – 1б, на официальном сайте ОО -0,5 б, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях -0,5 б, печатные публикации -1б		
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.	через систему АСУ Кадры, в ЦОС -0,5б за каждые курсы, курсы ФИПИ, ФИОКО – 1б		
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Участие в программе Наставничества за отчетный период: наставник – 1б, наставляемый – 0,5 б		
<b>7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ДЕТЕЙ</b>				<b>8.</b>
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса,	20%-50% -0,5б, более 50% - 1б		
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса, фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся.	0,5 б		
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.	20-50% -0,5б, более 50% - 1б		
5.4	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией а также о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения и информированием о таких обучающихся	- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходном этапе возрастного развития (поступление в школу) – 1 балл; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходном этапе		



		<p>возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников – 2 балла;</p> <p>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходном этапе возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3 балла</p>		
	ИТОГО БАЛЛОВ:			

Приложение 2

Стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам структурного подразделения ГБОУ СОШ п. Масленниково.

Лист оценивания эффективности (качества) работы методиста, старшего воспитателя СП ГБОУ СОШ п. Масленниково детского сада «Солнышко» \_\_\_\_\_

№	Критерий оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы
1	2	3	4	
<b>1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	да – 1 б нет – 0 б		
<b>2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА</b>				
2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 0,5 б Окружной – 1 б Региональный – 1,5 б Всероссийский – 2 б Международный – 2,5 б		
2.2	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим	да – 1 б нет – 0 б		

	учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)			
2.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 1 б 91%-100% - 2 б		
2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 1 б свыше 50% - 2 б свыше 90% - 3 б		
2.5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	да – 1 б нет – 0 б		
2.6	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 б (указать адрес ресурса)		
2.7	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Победитель (муниципальный) – 1 б Призер (Муниципальный) – 0,5 б Победитель (окружной) - 1,5 б Призер (окружной) - 1 б Победитель (региональный) – 2,5 б Призер (региональный) – 2 б Победитель (федеральный) – 3 б Призер (федеральный) – 2,5 б Победитель (всероссийский) – 3 б Призер (всероссийский) – 2,5 б Победитель (международный) – 3,5 б Призер (международный) – 3 б		
2.8	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	да – 1 б нет – 0б		
2.9	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Наставник – 1 б Наставляемый – 0,5 б		
	<b>ИТОГО БАЛЛОВ:</b>			

Комиссия:

1. \_\_\_\_\_  
 2. \_\_\_\_\_  
 3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_  
 5. \_\_\_\_\_  
 6. \_\_\_\_\_

**Лист оценивания эффективности (качества) работы воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя СП  
 ГБОУ СОШ п. Масленниково детского сада «Солнышко» \_\_\_\_\_**

№	Критерий оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы
1	2	3	4	
<b>3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	частично соответствует – 0,5 б соответствует – 1 б соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 1,5 б		
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% - 0,5 б 80%-89% - 1 б 90% и более – 1,5 б		
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	высокая – 1,5 б средняя – 1 б низкая – 0,5 б		
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	нет – 1 б да – 0 б		
1.5	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	от 60 – 100% - 1 б за каждого воспитанника		
1.6	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	да – 1 б нет – 0 б		
1.7	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 0,5 б выше 70% - 1 б		
<b>4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ У ДЕТЕЙ, ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО</b>				

## 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)	Баллы суммируются Призёры (округ) - 1 б – 1 воспитанник Победители (округ) - 1,5 б Участие (область) - 0,5 б Призёры (область) – 1,5 б – 1 воспитанник Победители (область) – 2 б Участие (федеральный) - 1 б – 1 воспитанник Призёры (федеральный) – 2,5 б – 1 воспитанник Победители (федеральный) – 3 б – 1 воспитанник		
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	на первом (отборочном) этапе – 1 б во втором (очном) этапе – 2 б победа во втором (очном) этапе – 3 б		
2.3	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)	Баллы суммируются Призёры (округ) - 1 б – 1 воспитанник Победители (округ) - 1,5 б Участие (область) - 0,5 б Призёры (область) – 1,5 б – 1 воспитанник Победители (область) – 2 б Участие (федеральный) - 1 б – 1 воспитанник Призёры (федеральный) – 2,5 б – 1 воспитанник Победители (федеральный) – 3 б – 1 воспитанник		
9. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (В Т.Ч. ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ				10.
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	да – 1 б нет – 0 б		
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1 б (указать адрес ресурса)		

4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО - МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА			5.
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	да – 1 б нет – 0 б	
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	победитель – 2б, призёр – 1б, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник -0,5 б	
4.3	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	ДОО – 0,5 б Муниципалитет – 1 б Образовательный округ – 1,5 б Регион – 2 б РФ – 2,5 б Международный – 3 б	
4.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	ДОО – 0,5 б Окружной - 1 б Всероссийский – 1,5 б Региональный – 2 б Федеральный – 2 б Международный – 3 б Заочно по всем уровням - 1 б Баллы суммируются	
4.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	да – 1 б нет - 0 б	
4.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	через систему АСУ РСО Кадры, в ЦОС - 0,5б за каждые другие курсы, курсы ФИПИ, ФИОКО – 1б	
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	наставник – 1б, наставляемый – 0,5 б	
5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ДЕТЕЙ			6.

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)	30 -50% - 0,5 б 50 – 70% - 1 б 70 – 90% - 1,5 б 90 – 100% - 2 б		
5.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	5% -10% - 0,5 б 11% -19% - 1 б свыше 20% - 2 б		
5.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1% - 0,5 б 2% - 1 б 3% и выше – 2 б		
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	нет – 1 б да – 0 б		
5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	нет – 1 б да – 0 б		
5.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	нет – 1 б да – 0 б		
5.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	нет – 1 б да – 0 б		
ИТОГО БАЛЛОВ:				

Комиссия:

4. \_\_\_\_\_  
5. \_\_\_\_\_  
6. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_  
5. \_\_\_\_\_  
6. \_\_\_\_\_