

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом (протокол № 1 от 30.08.2024г.)

Председатель профсоюзного комитета
_____ Ильина В.В.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ ООШ с.Андреевка

_____ Владимирова Г.В.

Приказ № ____ от «__» _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО

на заседании Управляющего совета

Председатель _____ Кондратьева Ю.И.

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива

Учреждения

(протокол № 1 от 30.08.2024г.)



C=RU, O=ГБОУ ООШ с.
Андреевка м.р.
Богатовский Самарской
области,
CN=Владимирова Г_В_,
E=andr_sch@samara.edu.ru
00d5242377a2643e23
2024-08-30 22:39:29

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы с. Андреевка
муниципального района Богатовский Самарской области**

Положение о материальном стимулировании, разработано в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников ОУ в соответствии:

- Уставом ГБОУ ООШ с. Андреевка;

- Трудовым кодексом РФ;

- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта 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»;

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №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»;

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г. №-9 од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г. №8-од__утверждает примерные перечни критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности 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;

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате 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, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника).

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (СФОТ) всех работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.2. Настоящее положение регламентирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда для работников ГБОУ ООШ с. Андреевка (далее Учреждение), включая структурные подразделения дошкольного образования (раздел III).

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников и педагогических работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

Качество выполняемых работ (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

1.5. Цель оценки результативности деятельности педагогов - обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.6. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов является:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.7. Данное положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

2. Система оценки индивидуальных достижений работников Учреждения.

2.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников Учреждения являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит лист оценивания деятельности работника. К ним прикладываются ксерокопии подтверждающих документов личных профессиональных достижений педагога в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Учреждения.

2.4. Листы оценивания заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

3. Основные принципы распределения стимулирующего фонда и порядок определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

3.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников и основано на следующих принципах:

- адекватность - размер выплаты должен быть соответственным размеру проделанной работы,
- объективность - сумма выплаты стимулирующего характера должна быть основана на справедливой оценке результатов работы организации и каждого ее сотрудника,

- предсказуемость - каждый сотрудник должен знать, сколько он может получить денег за свой труд, система формирования выплат должна быть понятной и доступной,
- своевременность - поощрение должно быть выдано сразу после достижения определенного результата,
- прозрачность - система формирования и начисления поощрительных мер должна быть понятна каждому работнику.

3.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся и воспитанников на: занятиях, уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий

3.4. Условия для снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы.

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

Снижение размера стимулирующих выплат, доплат (надбавок) согласуется с комиссией по распределению стимулирующего фонда, и производится на основании приказа директора учреждения с указанием причин снижения.

Условиями 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 работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией по распределению стимулирующего фонда, с момента получения травмы учащимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с комиссией по распределению стимулирующего фонда;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией по распределению стимулирующего фонда.

3.5. **Стимулирующий фонд школы** составляет не более 28,3 % от фонда оплаты труда учреждения и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Пропорция планового распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливается следующим образом:

объем стимулирующего фонда руководителя общеобразовательного учреждения не более 3 % от стимулирующего фонда. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются Отраденским управлением министерства образования Самарской

области;

- объем стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не более 70 % от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не менее 27 % от стимулирующего фонда.

Стимулирующий фонд СП ГБОУ ООШ с. Андреевка составляет не более 28,3 % от фонда оплаты труда учреждения и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Стимулирующая часть состоит из:

- За стаж 13%;
- За создание условий для сохранения здоровья 25%
- За обеспечение высокой посещаемости 25%;
- За сложный контингент 13%;
- За инновационные педагогические технологии 20%;
- За озеленение и благоустройства помещений и территории 4%

3.6. Стимулирование работников ОУ осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.7. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с Управляющим советом Учреждения разрабатывается **Приложение №1 и Приложение №2**, определяющие перечень критериев и показателей. Размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты определяются локальным актом, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения.

3.8. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательного учреждения.

3.9. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.10. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (1 раз в год).

3.11. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа директора школы и по согласованию с Управляющим советом школы.

3.12. Работники образовательного учреждения самостоятельно, один раз в год (по состоянию на 1 января), заполняют листы оценивания результатов своей деятельности и передают в экспертную группу не позднее 10 числа месяца, следующего за окончанием отчетного периода (январь).

3.13. По приказу руководителя создается экспертная группа, состоящая из представителей администрации, органов самоуправления школы, профсоюзного комитета. Состав группы не может быть более 7 человек.

3.14. Экспертная группа назначается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу группы, грамотное и своевременное оформление документации.

3.15. Экспертная группа выносит решение о выплатах стимулирующего характера в двухдневный срок (после сдачи листов самоанализа).

3.16. Каждый работник, в случае несогласия с итоговым баллом, может обратиться в экспертную группу с апелляцией. Работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в экспертную группу, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

3.17. Экспертная группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол экспертной группы).

3.18. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами экспертно-аналитической группы. В случае снижения (повышения) баллов, доводится для ознакомления под роспись сотрудников.

3.19. Экспертная группа предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию экспертной группы о показателях деятельности работников.

3.20. Далее решение о набранных баллах каждого сотрудника оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению.

3.21. Работникам устанавливаются надбавки в зависимости от результата, положив в основу установленную норму: каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

3.23. Надбавки устанавливаются на основе следующих расчетов:

X - сумма стимулирующего фонда, сложившегося за месяц;

t - общее количество баллов;

$X/t = p$,

Где p - сумма одного балла;

A - сумма баллов каждого работника;

$P \cdot A = E1$ - стимулирующий фонд учителя.

3.24. Стимулирующие выплаты по баллам работникам административно-хозяйственного персонала устанавливаются по результатам труда, на основании показателей эффективности и качества труда для работников административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала, разработанными в Учреждении и утвержденными настоящим Положением.

4. Стимулирующие выплаты входят в расчет средней заработной платы работников учреждения и выплачивается за фактически отработанное время.

5. Документы по результатам работы экспертной группы хранятся 3 года.

6. Также к выплатам стимулирующего характера относятся:

- Надбавка за интенсивность и напряжённость работы, в том числе:

за эффективную работу автоматизированной системы управления ресурсами системы образования (АСУ РСО) при организации образовательного процесса школы	не более 20000 рублей
за разработку и реализацию социально-значимого проекта	
за качественную разработку и внедрение образовательных программ, в том числе по внеурочной деятельности	
за результативную работу и руководство центром «Точка Роста», «ЦОС»	не более

по качественному и результативному руководству ППк	10000 рублей
по качественной организации «Утреннего фильтра» с бесконтактной термометрией	не более 8000 рублей
по организации результативной работы с детьми из социально-неблагополучных семей	
за качественную организацию профилактической работы с обучающимися	
за организацию РДДМ, Орлята России, волонтерского движения, патриотического воспитания обучающихся и пр. (если не входит в должностные обязанности)	
за качественную организацию работы ученического самоуправления	
за разработку и внедрение в образовательный процесс инновационных программ развития школы на высоком профессиональном уровне	
за качественную разработку проектов нормативных документов учреждения	
за организацию и качественную реализацию социального проекта «Школьная служба примирения»	
за качественную организацию работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности всех объектов учреждения	не более 20000 рублей
за высокую оперативность и качественное устранение аварийных ситуаций	
за качественную и своевременную подготовку, и сдачу ежемесячной, ежеквартальной и годовой отчетности (в сжатые сроки и в отсутствии просроченной кредиторской задолженности)	
за высокую результативность реализации программы по энергосбережению и повышению энергетической эффективности	
за качественную работу в модулях автоматизированных информационных систем	
за качество и оперативность при раздаче пищи	не более 10000 рублей

- **Премия за выполнение особо важных или срочных работ** не более 35000 рублей

- **Премия за высокие результаты работы** (месяц, квартал, год) не более 50000 рублей

- **Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию** (коэффициент):

высшая – 1,1; первая – 1,2

- Ежемесячная надбавка за выслугу лет:

от 3 до 5 лет – 1000 рублей;

от 5 до 15 лет – 1500 рублей;

от 15 лет и более – 2000 рублей

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Приложение №1

Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственного бюджетного

**общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Андреевка
муниципального района Богатовский Самарской области**

(ФИО работника полностью, должность)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка работника, выставленная я в баллах	Оценка администрации, о, выставленная	Примечание
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)	Положительная динамика-3 б. Сохранение значение-1 б.			
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение - 3 б. Отсутствие - 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	10%-30% обучающихся - 1 б.; 31%-55% обучающихся - 2 б.; 56%-75% обучающихся - 3 б.; 75% и более обучающихся - 4 б.			
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75% и более соответствие по одному предмету - 1 б.; соответствие по двум предметам - 2 б.; соответствие по трем предметам - 3 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%	100%-3 б.			
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИНИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	10%-30% обучающихся - 1 б.; 31%-55% обучающихся - 2 б.; 56%-75% обучающихся - 3 б.;			

1.7.	Доля выпускников 9-х классов, предметы по выбору на ОГЭ которых совпадают с выбором профиля обучения в 10 классе/предметной направленности в СПО	От 50 % до 74%- 2б., от 75 % до 99% - 4 б., 100% - 6б.			
1.7. 1.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более-3 б.			
1.8.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, НДН) по итогам сравнения отчётных периодов	отсутствие обучающихся на профилактическом учете - 3 б.; снижение численности обучающихся на профилактическом учете - 2 б.			
1.9.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100%-1,5 б.; отсутствие обучающихся на профилактическом учете - 1б.			
1.10 ·	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%	100%-1,5 б.; отсутствие обучающихся на профилактическом учете - 1 б.			
1.11 ·	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	отсутствие - 1 б.			
1.12 ·	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	Участие в проектах по развитию волонтерского движения и патриотизма на уровне: образовательного округа - 1 б.; региона - 2 б.; РФ - 4 б. Наличие в образовательной организации объединения РДШ -1 б.; все обучающиеся, являющиеся членами РДШ, зарегистрированы на сайте РДШ -2 б.			

		участие в проектах РДШ: -2 б. Участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного музееведения на уровне: образовательного округа - 1 б.; региона - 2 б.; РФ - 4 б. Баллы не суммируются! Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда, кадетских классов - 2 б., дополнительно за охват не менее 20% обучающихся объединениями патриотической направленности - 2 б.			
1.13.	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 в социальных проектах или мероприятиях на уровне: образовательного округа - 1 б., региона - 2 б.; РФ - 4 б. призер окружного уровня-2 б.; победитель окружного уровня -3 б.; призер регионального уровня - 3 б.; победитель регионального уровня – 4 б. (по наивысшему уровню)			
1.14.	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.	10-20%-1 б. 30-40%-2 б. 50% и более - 3 б.			
1.15.	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	50 - 60% - 1 б. 70% и более - 2 б.			

1.16.	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	100%-3 б. 90%-1 б.			
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да - 1 б. Нет - 0 б.			
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	за каждого победителя - 1 б., но не более 5 б.			
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Команда (или личное первенство) образовательной организации: участник образовательного округа - 0,5 б.; призер образовательного округа - 1 б.; победитель образовательного округа - 2б.; участник регионального уровня 1 б.; - призер регионального уровня - 2 б.; победитель регионального уровня - 3 б.; участник Всероссийского уровня - 3 б.; призер Всероссийского уровня 4 б.; - победитель Всероссийского уровня - 5 б.			
2.3.	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	В разрезе предметов: 1) по одному предмету в одном классе: 30-40%-0,5 б; 50% и более - 1 б; 2) не менее двух предметов не			

		менее, чем в одном классе: 30-40%-1 б; 50% и более - 1,5 б; 3) не менее 2 предметов во всех классах: 30-40%-1,5 б;			
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня)	призер окружного этапа - 0,5 б.; победитель окружного этапа - 1 б.; призер регионального этапа - 2 б.; победитель регионального этапа - 3 б.; призер Всероссийского этапа - 4 б.; победитель Всероссийского этапа - 5 б. Баллы не суммируются!			
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	До 30% - 2 б.; 30% - 49% - 4 б.; 50% - 69% - 6 б.; 70% - 84% - 8 б.; 85% и более - 10 б.			
2.6.	Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	10% - 20% - 2 б.; 30% - 40% - 4 б.; 50% - 60% - 6 б.; 70% и более - 10 б.			
2.7.	Доля обучающихся 1 -9-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	100%-3 б. 90-80%-2 б. 70-60%-1 б.			

2.8.	Доля обучающихся 6-9-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	100%-3 б. 90-80%-2 б. 70-60%-1 б.			
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	10% - 20% - 2 б.; 30% - 40% - 4 б.; 50% - 60% - 6 б.; 70% и более - 10 б.			
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%-1 б.			
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использование в образовательном процессе - 1 б.			

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)	призер окружного этапа - 1 б.; победитель окружного этапа - 3 б.; призер регионального этапа - 3 б.; победитель регионального этапа - 5 б.; призер Всероссийского этапа - 5 б.; победитель Всероссийского этапа 10 б. Баллы не суммируются!			
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)	призер окружного этапа - 1 б.; победитель окружного этапа - 3 б.; призер регионального этапа - 3 б.; победитель регионального этапа - 5 б.; призер Всероссийского этапа - 5 б.; победитель Всероссийского этапа - 10 б.			
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	призер окружного этапа - 1 б.; победитель окружного этапа - 3 б.; призер регионального этапа - 3 б.; победитель регионального этапа - 5 б.; призер Всероссийского этапа - 5 б.; победитель Всероссийского этапа - 10 б.			
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Наличие - 1 б.			

5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	на уровне утвержденного целевого значения показателя - (90%) - 1 б.; выше - 2 б.			
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	5 б. - отсутствие			
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	2% - 5 б.; 3% - 7 б.; 4% - 9 б.; 5% и выше - 10 б.			
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	4 б. - отсутствие			
5.5.	Выявление обучающихся с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения, вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных и волонтерских объединений	4 б. – за каждого ученика			
	Итого				

Сдано:

Учитель: _____

(подпись)

Ф И О

«_____» _____ 20 ____ г.

Принято:

Председатель комиссии: _____ Ильина В.В.

(подпись)

«_____» _____ 20 ____ г.

Члены комиссии:

_____ Гарифулина Н.В.
 _____ Попова Е.Г.
 _____ Моисеева В.Н.
 _____ Решетова Н.В.
 _____ Романцева А.А.
 _____ Кондратьева Ю.И.

Дата ознакомления _____

Подпись работника _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели,
позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
административно-хозяйственного и обслуживающего персонала

Наименование должности	Основание для премирования	Балл	Самооценка работника, выставленная в баллах	Оценка администратора, выставленная в баллах	Примечание
Заведующий хозяйством	Создание условий для осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	2			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	1			
	Организация контроля за техническим персоналом	1			
	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	2			
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	1			
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3			
Главный бухгалтер	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	3			
	Освоение и использование новых методов в работе, своевременное размещение документов на портале госзакупок	3			
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4			
	Отсутствие дебиторской (кредиторской) задолженности	3			
Делопроизводитель	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1			
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и работников школы	1			
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	3			
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3			
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	2			
Сторож	Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей (плотницкие, сантехнические работы и т.д.)	4			
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, детей и сотрудников учреждения	Отсутствие 2 Наличие -2			
	Эффективное решение создававшихся проблемных ситуаций	3			
Уборщик служебных помещений,	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3			

гардеробщик	Отсутствие обоснованных жалоб на качество уборки закреплённой территории	Отсутствие 2 Наличие -2				
	Высокое качество подготовки и проведения мелких текущих ремонтных работ в учреждении	2				
	Озеленение и благоустройство участков (клумбы)	2				
Вожатый	Привлечение к участию в работе с детьми представителей общественных организаций	1				
	Мероприятия на повышение имиджа школы Спланирована и организована система массовой воспитательной работы, направленная на поддержку социально значимых и творческих инициатив обучающихся на уровне	1-3				
		школа	1			
		район	2			
		округ	2			
		область	3			
	Участие детей в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений	школа	1			
		район	2			
		округ	2			
		область	3			
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации.	1				
	Наличие изменений в жизни ОУ, внедренных ученическими органами самоуправления Участвует в инновационной, деятельности на уровне выше ОО	1				

Сдано:

Учитель: _____

(подпись)

Ф И О

« ____ » _____ 20 ____ г.

Принято:

Председатель комиссии: _____ Ильина В.В.

(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Члены комиссии:

_____ Гарифулина Н.В.

_____ Попова Е.Г.

_____ Моисеева В.Н.

_____ Решетова Н.В.

_____ Романцева А.А.

_____ Кондратьева Ю.И.

Дата ознакомления _____

Подпись работника _____

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
ВОСПИТАТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

1.	Критерии эффективности	Измеритель	Показатель	Самооценка работника, выставлен ная в баллах	Оценка администр атора, выставлен ная в баллах	Примеч ание
	Результативность и качество работы (54% от СЧ ФОТ)					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие обращений	1 балл.			
1.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	Заявка, наградной материал	На первом этапе – 1 балл; Во втором этапе – 2 балла; Победа во втором этапе – 3 балла.			
1.3	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)	Заявка, наградной материал	Участие – 1 балл; Победа – 3 балла.			
1.4.	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	Статистические данные ГИС АСУ РСО (1 раз в полугодие)	На уровне декомпозированного показателя – 1 балл; Выше декомпозированного показателя – 2 балла.			
1.5.	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 (https://www.gto.ru))	Справка администратора по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО	5% -10% – 1 балл; 10% - 19% - 2 балла; 20% и выше – 3 балла.			
1.6.	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	Знак ГТО	1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла.			
1.7.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов	Отчет о проделанной	Положительная (сравнительная) динамика – 1 балл.			

	ППК, ПМПК)	работе (1 раз в полугодие)				
1.8.	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)	Справка администратора (1 раз в полугодие)	75-79% - 1 балл; 80-89% - 2 балла; 90 % и более - 3 балла.			
1.9.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.2, 1.3.) (в зависимости от уровня)	Заявка, наградной материал	Окружной (районный) уровень – 1 балл; Региональный уровень – 2 балла; Российский – 3 балла.			
1.10.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	Справка администратора (1 раз в полугодие)	Частично соответствует – 1 балл; Соответствует – 2 балла; Соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла.			
1.11.	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)	Копия титульного листа	На уровне детского сада – 1 балл; Окружной (районный) уровень – 2 балл; Региональный уровень – 2 балла; Российский – 3 балла.			
1.12.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Наличие	1 балл.			
1.13.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов. Повышение профессионального мастерства в форматах непрерывного образования (КП в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе СИПКРО) и с использованием информационного ресурса «одного окна» https://online.edu.ru – 3б	Копия удостоверения	1 балл.			
1.14.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Наградной материал	Окружной (районный) уровень – 1 балл; Региональный уровень – 2 балла; Российский – 3 балла.			
1.15.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Отчет о проделанной работе за период	За сопровождение 1 студента - 1 балл.			
1.16.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Протокол, сертификат	На уровне детского сада – 1 балл; Окружной (районный) уровень – 2 балл; Региональный уровень – 3 балла; Российский – 4 балла.			

1.17	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта.	Копия публикаций	Окружной (районный) уровень – 1 балл; Региональный уровень – 2 балла; Российский – 3 балла.			
1.18	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Приказ, сертификат	На уровне детского сада – 1 балл; Муниципальные, окружные – 2 балла; Региональные и выше – 3 балла.			
1.19	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Заявка, наградной материал	1 балл.			
1.20	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Справка администратора (1 раз в полугодие)	1 балл.			
1.21	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка администратора (1 раз в полугодие)	1 балл.			
2.	Интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) (13% от СЧ ФОТ)					
2.1.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:	Справка администратора (1 раз в полугодие)	Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует -1 балл; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей –2 балла.			
2.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Справка администратора (1 раз в полугодие)	1 балл.			
2.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Отсутствие	1 балл.			
2.4.	Своевременное выявление и целенаправленная работа с семьями социального риска	Отчет о проделанной работе за период	1 балл.			
3.	Ежемесячная надбавка за выслугу лет (13 % от СЧ ФОТ)					

3.1.	при выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада при выслуге свыше 10 лет – 15 % от должностного оклада					
	ИТОГО					

Сдано:

Учитель: _____

(подпись)

Ф И О

« ____ » _____ 20 ____ г.

Принято:

Председатель комиссии: _____ Ильина В.В.

(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Члены комиссии:

_____ Гарифулина Н.В.

_____ Попова Е.Г.

_____ Моисеева В.Н.

_____ Решетова Н.В.

_____ Романцева А.А.

_____ Кондратьева Ю.И.

Дата ознакомления _____

Подпись работника _____

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели,
позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
административно-хозяйственного и обслуживающего персонала**

должность	Критерии эффективности	баллы	самооценка	комиссия
Результативность и качество работы (20% от СЧ ФОТ)				
Помощник воспитателя	Отсутствие обоснованных жалоб детей, родителей и работников учреждения	1		
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	2		
	Активное участие в проведении мероприятий учреждения	1		
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними, участков	2		
	Снижение заболеваемости (количество дней по болезни не превышает 10, количество случаев не более 10)	2		
	Интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп) (13% от СЧ ФОТ)			
	Работа в разновозрастной группе	3		
	Отсутствие травматизма	3		
	Эффективность работы в адаптационный период	2		
Результативность и качество работы (20% от СЧ ФОТ)				
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша	Создание условий для осуществления образовательного процесса, в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	2		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	3		
	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	2		
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	2		
	Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	3		

	Своевременное выявление недостатков и проведение мелких текущих ремонтных работ для их устранения	3		
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3		
Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-сантех ник	Результативность и качество работы (20% от СЧ ФОТ)			
	Активное участие в проведении плотницких работ в учреждении	4		
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, детей и сотрудников учреждения	3		
	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций	3		
	Озеленение и благоустройство земельных участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними.	4		
	Выполнение работ по созданию благоприятного климата и комфортной среды	2		
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4		
Результативность и качество работы (20% от СЧ ФОТ)				
Делопроизвод итель	Отсутствие замечаний контролирующих органов	4		
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и работников школы	4		
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	4		
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4		
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	4		