

«Согласовано»

Председатель Управляющего совета
ГБОУ ООШ с. Романовка

Комкова Н.А.

Протокол № _____ от _____

«Утверждаю»

и.о.директора ГБОУ ООШ с. Романовка

В.А. Николаева

«21» октября 2021 г.

Принято на общем собрании

Трудового коллектива
ГБОУ ООШ с. Романовка

Протокол № _____ от _____

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке распределения стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы с. Романовка
муниципального района Хворостянский Самарской области

1. Общие положения

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Романовка муниципального района Хворостянский Самарской области (далее «Положение»), разработано в соответствии с:

- Трудовым законодательством РФ,
- Законом РФ «Об Образовании»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г № 629 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Уставом ГБОУ ООШ с. Романовка.
- Коллективным договором ГБОУ ООШ с. Романовка.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Романовка муниципального района Хворостянский Самарской области (далее Учреждения).

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Положение реализует принципы, заложенные в системе оплаты труда работников Учреждения и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда.

1.5. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих выполнение должностных обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.7. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.8. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.9. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждается учредителем.

1.10. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем по результатам работы за полугодие и за год.

1.11. Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели педагогических работников устанавливаются данным положением с учетом

утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета. Перечень содержит для каждой категории педагогических работников Учреждения критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.

1.12. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора, и лиц их заменяющих выделяются из действующих критериев оценки эффективности руководителя ОУ, утверждённых на региональном уровне.

1.13. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается директором Учреждения.

2. Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работников Учреждения

2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № № 60 от 01.06.2006г. (с изменениями и дополнениями) в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.3. Выплаты стимулирующего характера, носящие разовый характер составляют 15 % от стимулирующего фонда оплаты труда. Единовременное премирование работникам производится за достижение высоких результатов деятельности.

2.4. Выплаты стимулирующего характера, носящие периодический характер составляют 85 % от стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) отдельно по каждой категории работников. (Приложение 1 к настоящему Положению «Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения для определения стимулирующих выплат»).

2.5. Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет 3% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

- Стимулирующий фонд педагогов составляет 80,0 %
- Стимулирующий фонд АХП составляет 17 %

2.6. Стимулирующая часть в размере 28,3 % от фонда оплаты труда, в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника; в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования **по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного**

образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника, распределяется следующим образом:

- Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет 3% от стимулирующего фонда оплаты труда.
- Не менее 13% стимулирующего фонда за выслугу лет. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным группам должностей «Педагогические работники» «Средний медицинский персонал», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:
 - при выслуге 3-10 лет-10% должностного оклада;
 - при выслуге свыше 10 лет-15% должностного оклада.
- Не менее 24 % стимулирующего фонда воспитателям и педагогам, использующим инновационные педагогические технологии, включая руководителя структурного подразделения.
- Не менее 13 % стимулирующего фонда воспитателям, педагогам, помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников и превышение плановой наполняемости включая руководителя структурного подразделения;
- Не менее 25 % стимулирующей части воспитателям, медработникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости, включая руководителя структурного подразделения;
- Не более 25 % стимулирующего фонда работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников ,включая руководителя структурного подразделения;

2.7. Стимулирующая часть в размере 23,2 % от фонда оплаты труда, в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования **по осуществлению присмотра и ухода** в расчете на одного воспитанника, распределяется следующим образом:

- Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет 3% от стимулирующего фонда оплаты труда .
- Не менее 13% стимулирующего фонда за выслугу лет. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным группам должностей «Педагогические работники» «Средний медицинский персонал», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:
 - при выслуге 3-10 лет-10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет-15% должностного оклада Не менее 24 % стимулирующего фонда воспитателям и педагогам, использующим инновационные педагогические технологии, включая руководителя структурного подразделения.
- Не менее 13 % стимулирующего фонда воспитателям, педагогам, помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников и превышение плановой наполняемости включая руководителя структурного подразделения;
- Не менее 25 % стимулирующей части воспитателям, медработникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости, включая руководителя структурного подразделения;

- Не более 25 % стимулирующего фонда работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников ,включая руководителя структурного подразделения.

3. Условия назначения, снижения и отмены стимулирующих выплат

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся и воспитанников во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Стимулирующие выплаты могут быть снижены в случае ухудшения качества работы, по представлению заместителей руководителя, на основании проверок, наблюдений, отраженных в аналитических справках и докладных записках сроком от одного до двенадцати месяцев после издания соответствующего приказа.

3.3. Стимулирующие выплаты могут быть отменены приказом руководителя сроком от одного до двенадцати месяцев в случае:

- нарушения Устава Учреждения;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- дисциплинарного взыскания;
- в случае травматизма учащихся и воспитанников во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

3.4. Премирование водителей, сопровождающих воспитателей, механика, ответственного за организацию перевозок, осуществляется по приказу директора учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного для организации школьных перевозок.

4. Периодичность установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются по результатам работы за календарный год в соответствии с критериями эффективности и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество их работы (эффективность труда).

4.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому, учебно-вспомогательному и иным работникам Учреждения устанавливаются по итогам работы за календарный год в соответствии с критериями эффективности и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество их работы (эффективность труда).

5. Сроки предоставления материалов самоанализа деятельности работников Учреждения

5.1. Педагогические работники предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности до 25 декабря текущего года.

5.2. Заместители директора Учреждения представляют аналитические материалы директору Учреждения до 25 декабря текущего года.

5.3. Административно-управленческий, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения представляют администрации Учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения до 25 декабря текущего года.

5.4. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора. По решению комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ и по согласованию с руководителем ОУ, листоценивания качества работы отдельных категорий работников ОУ, может предоставляться без подтверждающих документов (части подтверждающих документов).

5.5. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора Учреждения устанавливаются учредителем – Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

6. Сроки представления информации, рассмотрения и назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения

6.1. Комиссия, назначенная приказом директора Учреждения, до 15 января обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа Учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения и представляет на утверждение директору Учреждения. В состав комиссии входят: заместитель директора по образовательному процессу, заместитель директора по воспитательной работе, представители структурного подразделения, представители педагогического коллектива Учреждения, представители профсоюзной организации. Состав и срок полномочий комиссии утверждаются приказом директора.

Работу комиссии возглавляет председатель, которые организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

Заседание комиссии протоколируется. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов, председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

Комиссия рассматривает листы самоанализа работников Учреждения, подсчитывает количество набранных сотрудниками баллов, оформляет протокол заседания по структурному подразделению и школе.

После подписания присутствующими на заседании членами комиссии, протокол сдается на рассмотрение директору Учреждения.

6.2. Директор Учреждения, в трехдневный срок после получения материалов, рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения.

6.3. Управляющий совет Учреждения рассматривает представленные материалы в день направления материалов и направляет их директору Учреждения в трехдневный срок после получения материалов.

6.4. Приказ директора об установлении стимулирующих выплат издается по Учреждению не позднее 25 января текущего года.

6.5. Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника Учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, которую могут набрать работники Учреждения. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников Учреждения утверждается приказом директора Учреждения. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в течение календарного года.

Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Основания для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
Результативность деятельности обеспечению качества предоставляемых услуг	1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) сохранение значения - 1 б. положительная динамика – 1,5 б.	1,5		
	2	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 школе имеет позитивную динамику по четвертям – 0,5 б. выше среднего значения по предмету – 1 б. выше среднего по школе – 1,5 б.	1,5		
	3	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) соответствие по 1 предмету – 1 б. соответствие по 2 предмету – 1,5 б. соответствие по 3 и более предметам – 2 б.	2		
	4	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.	0,5		
	5	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» на уровне округа – 1 б. выше среднего значения по округу – 2 б.	2		
	6	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% - 1 б. более 75% - 2 б.	2		
	7	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов - отсутствие – 1 б. - снижение – 0,5 б. - повышение – (-1) б.	1		
	8	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) – 1 б. 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	1		

	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	2		
9	70-84% от общей численности учащихся в классе – 1 б. 85% и более от общей численности учащихся в классе -2 б 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) - на уровне «района» – 1 б. - 3 и более человек на уровне «района» – 2 б.	6		
10	- на уровне «образов. округа» – 2 б. - 2 и более человек на уровне «образов. округа» – 3 б. - на зональных, региональных – 3 б. - 2 и более человек на зональных, региональных – 4 б. - на российских, международных – 4 б. - 2 и более человек на российских, международных – 6 б. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня на уровне плановых показателей – 1,5 б на уровне плановых показателей – 2,5 б	2,5		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений – 1 б.	1		
	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся: сформированность ФГ учащихся 4-го уровня у 10-20% обучающихся – 1 б. у 21-30% обучающихся – 2 б. у 31-40% обучающихся – 3 б. у 41-60% обучающихся – 4 б. у 60% и более обучающихся – 5 б.	5		
	перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) - на уровне «образов. округа» – 2 б. - 2 и более человек на уровне «образов. округа» – 3 б. - на зональных, региональных – 3 б. - 2 и более человек на зональных, региональных – 4 б. - на российских, международных – 4 б. - 2 и более человек на российских, международных – 6 б.			
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	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) - на уровне «района» – 1 б. - 3 и более человек на уровне «района» – 2 б. - на уровне «образов. округа» – 2 б. - 2 и более человек на уровне «образов. округа» – 3 б. - на зональных, региональных – 3 б. - 2 и более человек на зональных, региональных – 4 б. - на российских, международных – 4 б. - 2 и более человек на российских, международных – 6 б.	6		
	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	2		
	80-85% - 1 б.			

		85% и более – 2 б.			
		Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) - окружной этап – 2 б. - 2 и более человек в окружном этапе – 3 б. - региональный этап – 3 б. - 2 и более человек в региональном этапе – 4 б.	4		
		Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты .- за каждого обучающегося – 2 б.	6		
		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 школы 30-40% - 1б. 40% и более – 1,5 б.	1,5		
		Организация поездок учащихся в музеи, кинотеатры, выставки, бассейны и т.д. в целях профориентации (при предоставлении подтверждающих документов) – 1 б. (за каждую, но не более 2-х)	2		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	12	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 школе или имеет положительную динамику выше, чем в среднем по школе – 1б. имеет положительную динамику – 2 б.	2		
	13	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 – 2б.	2		
	14	Проведение занятий по формированию функциональной грамотности учащихся (модули ФГ) – 1,5 б.	1,5		
	15	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью - 1б.	1		
	16	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) на уровне района – 1 б.	3		

Результативность организационно-методической деятельности педагога		на уровне округа – 2 б.			
		на уровне региона – 3 б.			
	17	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)			
		Очный конкурс	Заочный конкурс		
		<i>на уровне района:</i>			
		участник	2	участник	-
		призер	3	призер	0,5
		победитель	4	победитель	1
		<i>на уровне округа:</i>			
		участник	3	участник	0,5
		призер	4	призер	1
		победитель	5	победитель	2
		<i>на уровне региона и РФ:</i>			
		участник	4	участник	1,5
	призер	5	призер	2	
	победитель	6	победитель	3	
	6				
	32	Участие педагога в качестве организатора, эксперта (баллы могут суммироваться):			
		- ЕГЭ – 1б.			
		- ОГЭ – 1 б.			
		- проверка работ участников ВСОШ (выездные) – 1 б.			
	3				
	33	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			
					1,5
		ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период			
		- за каждую публикацию- 0,5 б.			
	34	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов за каждый курс ПК (кроме ИОЧ) - 0,5 б.			
					1,5
	35	Несвоевременное заполнение и сдача документации, замечания по итогам проверки документации – (-0,5) б.			
				-3	
	36	Общественная оценка деятельности учителя (баллы могут суммироваться):			
		- положительные публикации с СМИ о педагоге – 0,5 б.			
		- благодарственные письма общественности, грамоты – 1б.			
					1,5
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	37	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО			
		80-89% - 1б.			
		более 90% - 2б.			
					2
	38	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса – 1 б.			
				1	
	39	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся - 1 б.			
					1

40	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1,5		
	участие – 0,5 (за каждый)			
ИТОГО		84,0		

*Если не оговорено отдельным пунктом о суммировании баллов, значит, выбирается максимальный балл.

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	частично соответствует-1 соответствует-2 соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход -3		
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 80%-89%; 90% и более		
1.3.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да/нет		
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 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	1-2 б		
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%; 1-2 б выше 70%-3-4 б		

1.7.	Результативность освоения воспитанниками воспитательно-образовательной программы по высокому уровню	-90 – 100% - 3 б -75- –90 % - 2 б -50% -74%- 1 б -менее 50% - 0 б		
1.8.	Увеличение объема нагрузки (кружковая работа)	1 б		
1.9.	Наличие интегрированных детей с отклонением в развитии (баллы суммируются по показателям)	-1 до 5 детей – 1б; -6 и выше – 2б -наличие детей инвалидов -1 б		
1.10.	Наличие двух возрастов	2 б		
1.11.	Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-2 б		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы суммироваться)	Участник -1 б Призер-2 б Победитель-3 б		
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	на первом этапе-1 б во втором (очном) этапе-2 б победа во втором (очном)-3 б этапе		
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)	1-5		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1-3 б		
3.2.	Использование современных программ и технологий (в т.ч ИКТ)	использует- 0,5 б -самостоятельно создает и реализует методические материалы с применением СОТ-1б (проекты, презентации)		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	1-5 б		
4.2.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	1-5 б		

4.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	1-3 б		
4.4.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	1-2 б		
4.5.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1-3 б		
4.6.	Результаты участия педагога в творческих фестивалях и конкурсах (баллы суммируются)	Участник и победитель на уровне: - районный – 0,5-1 б - окружной - 1-2 б - областной и выше – 2-3 б		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше		
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 (https://www.gto.ru))	5%-10%; 11%-19%; свыше 20%		
5.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 б		
5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1б		
5.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Определяет образовательная организация б		
5.6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 б		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертная комиссия (балл)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:			
	в когнитивной сфере	20%-39% - 1б		
	в эмоционально-волевой сфере	40%-59% 2 б		
	в общении	60% и более-3 б		

1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	1-2 б		
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	1-2 б		
1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	1-3 б		
1.5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%-1 б 61-75%-2 б 76-85%-3 б свыше 85%-4 б		
1.6.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%-1 б 61-75%-2 б 76-85%-3 б свыше 85%-4 б		
1.7.	Систематическое развитие и оснащение материально-методической базы (пополнение и изготовление дидактического, диагностического материала)	1 б		
1.8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников	участники и призеры в интернет-конкурсах-0,5 б (всего) - участники и победители на уровне (баллы суммируются): - районный – 0,5-1 б - окружной – 1-2 б - областной и выше – 2-3 б		

1.9	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста в группе во время психолого-педагогических занятий	1 б		
1.10	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей) и обращений и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций	1 б		
1.11	Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1 – 2 б		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1 б		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1 б		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	1-4 б		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	1-4 б		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	1-2		
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	1-3		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	1-3 б		
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	1-3 б		
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1-6 б		
3.8	Результаты участия педагога в творческих фестивалях и конкурсах (баллы суммируются)	1-5		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка(балл)	Экспертн. комиссия (балл)
1	Организация бухучета с использованием прогрессивных форм и методов	3		
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3		
3	Качественная своевременная сдача отчетной документации с использованием современного программного обеспечения	2		
4	Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов	2		
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников школы на ошибки в начислении зарплаты	2		
6	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей обязательств, договоров	2		
7	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2		
8	Выполнение особо срочных заданий	2		
9	Использование инновационных методов работы.	2		
ИТОГО		20		

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

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертн. комиссия (балл)
1.	Сложность контингента	помощь воспитателям в коррекционно-развивающей работе	0-1		
2.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе:	обеспечение высокой посещаемости, снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (детский сад – 8%, ясли – 11%) высокий средний низкий	0--3		
	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	качество уборки помещений (гигиеническое и эстетическое содержание спальни, регулярная влажная уборка в закреплённом помещении, помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки, участие в обучении детей культурно-гигиенических навыков (умывание, правила приёма пищи, культура поведения за столом), соблюдение графика получения пищи)	0-3		
		участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2		

		отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1		
ИТОГО			15		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) Заведующего хозяйством

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертн. комиссия (балл)
1	2	3	4	5	6
1. За качество и создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	Да /нет	3		
1.2	Позитивные результаты подготовки учреждения к началу учебного года	Результат оперативного контроля	3		
1.3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по пожарной безопасности, охране труда и электробезопасности	По результатам проверок	1-4		
1.4	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	Самоанализ	3		
1.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Да /нет	3		
1.6	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		2		
	Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени		3		
1.7	Своевременная выдача сезонного инвентаря		2		
ИТОГО			23		

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

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертн. комиссия (балл)
1	2	3	4	5	6
1. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
1.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб родителей к организации и качеству питания	Да /нет	3		
1.2	Отсутствие предписаний ,замечаний к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению технологических карт	да /нет	3		
1.3	-Отсутствие предписаний и нареканий по качеству работы со стороны надзорных служб		2		
1.4	- Содержание помещений в соответствии				

	с требованиями СанПиН-		1-3		
1.5.	Оперативность выполнения заявок		1		
1.6	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	да/нет	2		
1.7	Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени		3		
1.8.	Позитивные результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года		2		
ИТОГО			19		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию зданий

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертн. комиссия (балл)
2	Содержание территории в соответствии с требованиями СанПин	2		
4	Позитивные результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года	2		
5	Сохранность вверенного имущества	1		
6	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2		
7	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда ,технике безопасности и противопожарной защите	1		
8	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	2		
ИТОГО		10		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) дворника, сторожа

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертн. комиссия (балл)
1	Содержание территории в соответствии с требованиями СанПин	2		
2	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
3	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда ,технике безопасности и противопожарной защите	1		
4	Рациональное использование и сохранность имущества	2		
5	Выполнение особо срочных заданий	2		
ИТОГО		8		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертн. комиссия (балл)
1	Выполнение особо срочных заданий	2		
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2		
3	Рациональное использование и сохранность инвентаря, моющих средств.	2		
4	Позитивные результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года	2		
5	Сохранность вверенного имущества	2		
6	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2		
7	Активное участие в общественных мероприятиях (генеральных уборках, субботниках, ремонте, благоустройстве территории, др.)	2		
8	Отсутствие предписаний и замечаний по результатам проверок	2		
	ИТОГО	16		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) водителя автобуса

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка (балл)	Экспертн. комиссия (балл)
1	Отсутствие нарушений по БДД	2		
2	Оперативность выполнения технических неполадок	2		
3	Обеспечение сохранности имущества в автобусе	2		
4	Отсутствие замечаний по результатам проверки должностных лиц.	2		
5	Активное участие в общественных мероприятиях (генеральных уборках, субботниках, ремонте, благоустройстве территории, др.)	2		
	ИТОГО	10		

