

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы
пос. Шумовский муниципального района Большечерниговский
Самарской области

Принято
на общем собрании
работников
Протокол № 5
от 10.01.2020

Согласовано
Председатель
Управляющего совета
Мокшанова Н. В.
«10» 01 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Шумовский
муниципального района Большечерниговский Самарской области

п. Шумовский, 2020 г.

I Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Шумовский муниципального района Большечерниговский Самарской области (далее по тексту – Учреждение) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач перед коллективом, повышение качества образовательного процесса, улучшения ресурсного обеспечения для преподавания учебных предметов и повышения эффективности труда работников Учреждения.

1.2. Данное положение разработано в соответствии с нормативно-правовой базой:

- Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон Российской Федерации «Об образовании»,
- постановление от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- постановление Правительства Самарской области от 27.07.2007 №118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- постановление Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»;
- приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
 - приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»
 - приказ министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2011 № 4-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области
 - постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09. 2008 г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»»
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области «О внесении изменений в приказ от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» от 30.09.2015 №382/1-од
 - Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486 – р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и

науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 03.10.2019 N 314-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»
 - Устава образовательной организации.
- 1.2. Положение регламентирует деятельность:
- по установлению стимулирующих выплат, надбавок за выполнение дополнительных обязанностей (приложение 1, приложение 2).
 - по установлению премий;
 - по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.
- 1.3. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников трудового коллектива Учреждения, согласуется с Управляющим советом Учреждения и утверждается руководителем Учреждения.
- 1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Учреждения.
- 1.5. Настоящее Положение принимается на один учебный год. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников общеобразовательного учреждения, согласуются с Управляющим советом и утверждаются руководителем. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.
- 1.6. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления
- 1.7. Действие данного Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников школы.
- 1.8. Внесение изменений в данное Положение возможно на основании совместного решения администрации и Управляющего Совета.
- 1.9. Стимулирующие выплаты работникам школы производятся из стимулирующего фонда оплаты труда в пределах 21,34%, из себя поощрительные выплаты по результатам труда в соотношении: 75 % - педагогические работники, 22 % - административно – хозяйственный персонал, 3% - директору Учреждения.
- 1.10. Стимулирующий фонд для работников структурного подразделения – детский сад «Василек»:
Надбавки и доплаты стимулирующего характера распределяются между различными категориями работников СП – Детский сад следующим образом:
- На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные

педагогические технологии – не менее 24 % стимулирующей части ФОТ;

- На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников, т.е. интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, а также превышение плановой наполняемости – не менее 13 % стимулирующей части ФОТ;
- На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – не менее 25 % стимулирующей части ФОТ;
- На выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % стимулирующей части ФОТ;
- На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за выслугу лет – не менее 13 %: при выслуге от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада

II. Порядок установления стимулирующих выплат

- 2.1 Стимулирование педагогических работников общеобразовательного учреждения производится в соответствии с критериями и показателями качества труда работников общеобразовательного учреждения;
- 2.2. работниками общеобразовательного учреждения предоставляются материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями один раз в календарном году на 1 сентября нового учебного года, приведенные выше критерии могут быть изменены и дополнены и рассчитываются 1 раз в год: в августе по итогам прошедшего учебного года.
- 2.3. с 1 сентября по 31 августа текущего учебного года заместители директора ведут мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям;
- 2.4. форма предоставления материалов по самоанализу деятельности работников утверждается руководителем учреждения;
- 2.5. период, на который могут быть установлены стимулирующие выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения, и могут носить разовый или периодический характер, максимальный период выплат – 1 год;
- 2.6. аналитическая информация по показателям деятельности педагогических работников и сотрудников учреждения предоставляется руководителем общеобразовательного учреждения на согласование в Управляющий совет не позднее 15.09 текущего учебного года;

- 2.7. информация о показателях деятельности педагогических работников и сотрудников учреждения рассматривается Управляющим советом в недельный срок с момента ее подачи в Управляющий совет;
- 2.8. распорядительный документ (приказ об установлении стимулирующих выплат) издается руководителем общеобразовательным учреждением в недельный срок до 30. 09. текущего учебного года;
- 2.9. стимулирующая выплата может быть отменена в случаях:
- травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
 - дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
 - если период работы составляет менее 4 месяцев.
- 2.10. стимулирующие выплаты осуществляется в пределах стимулирующего фонда оплаты труда;
- 2.11. размер стимулирующих выплат педагогическим работникам и сотрудникам учреждения, период действия этих выплат и список педагогических работников и сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

III Установление выплат стимулирующего характера

- 3.1. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников Учреждения к более качественному труду.
- 3.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется с участием экспертной комиссии, что обеспечивает гласность и прозрачность процедуры мониторинга и оценки.
- 3.3. Условия для назначения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.
- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - Отсутствие случаев травматизма обучающихся, детей (воспитанников) на занятиях и в свободной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
 - Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- 3.4. Если на работника Учреждения в период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, имелись случаи травматизма на занятиях и в свободной деятельности, то выплаты стимулирующего характера не производятся в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

IV. Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников учреждения.

4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением и Приложениями № 1 и № 2 к настоящему Положению.

4.2. Приведенные в Приложениях № 1 и № 2 критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Управляющим советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

4.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Учреждение совместно с Управляющим советом вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

4.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов, для учета динамики образовательных достижений.

4.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Управляющего совета определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

V. Механизм определения размера стимулирующих выплат.

5.1. Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику Учреждения определяется следующим образом:

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников определяется в баллах, переведенных в рубли в пределах фонда стимулирующих выплат. Стоимость балла определяется по формуле :

Для педагогических работников школы - $S = C_n : b$, где S- стоимость балла, C_n – стимулирующий фонд педагогических работников , b - количество общих баллов, набранных педагогическими работниками.

Для педагогических работников структурного подразделения – $S = (C_n - 13\%) : b$, где S- стоимость балла, C_n – общий стимулирующий фонд педагогических 13% - выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет, работников структурного подразделения , b - максимальное количество баллов по критериям.

В результате получается суммовое выражение каждого балла.

- суммовое выражение одного балла умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.2. Размер стимулирующих выплат административно-хозяйственному персоналу школы определяется следующим образом:

- производится подсчёт баллов каждому административно-хозяйственному работнику школы за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для данной категории работников, делится на набранное данными работниками количество баллов. В результате получается суммовое выражение каждого балла;
- суммовое выражение одного балла умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

В структурном подразделении реализующем основные общеобразовательные программы дошкольного образования стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – не менее 24 % стимулирующей части ФОТ;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ, в том числе :

при выслуге лет от 3 до 10 лет -10% должностного оклада;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15% должностного оклада;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и др) а также превышение плановой наполняемости – не менее 13 % стимулирующей части ФОТ;

На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ;

На выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % стимулирующей части ФОТ.

Размер стимулирующих выплат каждому сотруднику СП определяется следующим образом:

- производится подсчёт баллов каждому работнику СП за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников, делится на

максимально возможное количество баллов, установленных для данной категории. В результате получается суммовое выражение каждого балла.

- суммовое выражение одного балла умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.3. В случае если часть стимулирующих выплат работникам Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Управляющим Советом Учреждения, перераспределение средств внутри учреждения.

5.4. Руководитель образовательного учреждения издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат со списком сотрудников, получающих данные выплаты в срок до 30 числа месяца тарификации. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

5.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

5.6. Стимулирующий фонд распределяется в следующей пропорции: не более 75% педагогическим работникам и не менее 22% работникам АХЧ, 3% руководителю школы.

VI. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.

6. 1. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственно-общественного управления в соответствии с данным Положением. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивают гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

6.2. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения по приказу директора Учреждения создается экспертная комиссия сроком на один год. Заседания экспертной комиссии правомочны, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов экспертной комиссии. Решения экспертной комиссии принимаются большинством голосов членов экспертной комиссии, присутствующих на заседании. В случае установления экспертной комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки

6.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директору школы методическим советом, заместителем директора по УВР, руководителями МО

- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления
- результаты мониторинга деятельности работника, полученные в рамках экспертной оценки

6.4. Работник в срок до 15 сентября представляет председателю экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.

6.5. Экспертная комиссия, назначаемая приказом директора Учреждения, проводит экспертизу самоанализа деятельности работника по 20 сентября.

6.6. На основании и заключении экспертной комиссии Управляющий совет Учреждения согласовывает показатели деятельности работников.

6.7. На основании решения управляющего совета Учреждения директор Учреждения издаёт приказ до 30 сентября об установлении стимулирующих выплат длительного характера.

6.8. При невыполнении сотрудником работы согласно критериям (Приложения №1, № 2) стимулирующие выплаты могут быть пересмотрены и отменены приказом директора Учреждения.

VII. Размер, вид и сроки выплат

7.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников Учреждения производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Управляющем совете дважды. Для установления указанных выплат стимулирующего характера устанавливается период: с 01 сентября по 31 августа прошедшего учебного года

7.2. На заседании Управляющего совета рассмотрению подлежат следующие вопросы

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику
- денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;
- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

- Решения Управляющего совета об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения денежного веса балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий период принимаются только квалифицированным большинством голосов.
 - Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанных размеров стимулирующих надбавок принимаются управляющим советом простым большинством голосов.
 - Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников определяются учреждением самостоятельно.
- 7.3. Окончательное решение принимает руководитель Учреждения, который издает приказ о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам, периоде действия этих выплат и утверждает список сотрудников учреждения, получающих данные выплаты.
- 7.4. Размер стимулирующих надбавок конкретному работнику может быть снижен или их выплата прекращена до истечения определенного приказом срока при ухудшении показателей его работы, нарушении работником трудовой дисциплины. Соблюдение размера надбавки или прекращение выплаты надбавки производиться на основании приказа директора образовательного учреждения с указанием причин.
- 7.5. Выплата директору образовательного учреждения премий и каких – либо иных форм материальных поощрений производятся только на основании приказа руководителя Южного управления министерства образования и науки Самарской области.
- 7.6. Стимулирующая выплата заместителю директора производится на основании приказа руководителя Учреждения.
- 7.7. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников Учреждения и выплачиваются 1 раз в месяц.
- 7.8. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников данного Учреждения.

VIII. Порядок выплаты материальной помощи.

- 8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.
- 8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

-Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).

- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем общеобразовательного учреждения.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

IX. Порядок выплаты премий.

9.1. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливаются директором Учреждения по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, поставленных Учреждением. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения в зависимости от качества выполненных задач.

9.2. Премирование работников производится за:

1. Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;
2. Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
3. Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
4. Выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
5. За высокую подготовку и проведение образовательного события;
6. Личный творческий вклад в оснащение учебно-воспитательного процесса;
7. Участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.
8. Наставничество.

9.3. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

9.4. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в суммовом выражении.

9.5. Показатели премирования определяются настоящим Положением. Премии максимальными размерами не ограничены.

9.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

9.7. Премирование может быть установлено сроком на один месяц, один квартал, полугодие.

Приложение 1.

**Перечень показателей
и критериев качества труда сотрудников школы**

Показатели и критерии качества труда педагогических работников

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Самооценка	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
1.	<i>Позитивные результаты образовательной деятельности</i>			
1.1	Снижение численности неуспевающих учащихся (0,5 балла), отсутствие неуспевающих -1 балл	20___/20___ уч.г. – успеваемость% 20___/20___ уч.г. – успеваемость%		
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению - 1 балл	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению – 1 балл имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)- 0,5 балла		
1.3	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты, соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам ВПР, РКР, ОКР) – 1,5 балл	отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты – 0,5 балла, соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам ВПР, РКР, ОКР – 1 балл (баллы могут суммироваться)		
1.4	Результаты государственной итоговой аттестации – 2 балла	Отсутствие неуспевающих выпускников или их доля ниже среднего значения по округу-0,5 балла Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме независимой итоговой аттестации «4» и «5», в классах, в которых преподаёт учитель – 1 балл соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок		

		обучающихся результатам ГИА –0,5 балла (баллы могут суммироваться)		
1.5	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах (в зависимости от уровня) – 2,5 балл	- <u>школьный уровень</u> – (1 балл): а) участник – 0,5 балл б) призёр – 1 балл - <u>окружной уровень</u> (2 балла): а) участник – 1 балл б) призёр – 1,5 балл в) победитель – 2 балла - <u>региональный уровень</u> (2,5 балла) а) участник – 1,5 балл б) призёр – 2 балла в) победитель – 2,5 балла		
1.6	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемой в достижениях обучающихся (участие в конкурсах, мероприятиях на различных уровнях, снятие статуса ОВЗ) – 1,5 балла	Школьный уровень: -участие -0,5 балла; -призер, победитель – 1 балл; Окружной, региональный, всероссийский уровень: -участие – 1 балл; --призер, победитель – 1,5 балла. Снятие с учащегося статуса ОВЗ – 1,5 балла		
1.7	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках – 0,5 балла	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках Отсутствие -0,5 Имеется - 0		
1.8	Участие педагога в составе экспертных групп или жюри, оценивающих деятельность учащихся на различных уровнях -1,5 балла	- школьном уровне – 0,5 балла - окружном уровне- 1 балл - региональный уровень-1,5 балла		
Итого за 1 критерий: 11,5 баллов				
2.	<i>Позитивные результаты внеурочной деятельности</i>			
2.1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных <u>на бесплатной основе</u> – 2 балла	а) наличие победителей и призеров: - территориальные, окружные (1 балл) - региональные, всероссийские (1,5 балла) б) количество победителей - 2 победителя и более (1 балл) в) участие в олимпиадах по предмету разного уровня -0,5 балла.		

2.2	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, за исключением конференции «Взлет»), организованных <u>на бесплатной основе -2 балла</u>	а) <u>наличие победителей и призеров:</u> - школьный уровень – 1балл - территориальные, окружные -1,5 балла - региональные, всероссийские-2 балла б) <u>участие:</u> в школьных конференциях - 0,5 балла, территориальных, региональных-1 балл. всероссийских конференциях – 1,5 балла		
2.3	Наличие участников, призеров/победителей регионального этапа конференции «Взлет»-1,5 балла	Участие – 0,5 балла Призер – 1 балл Победитель – 1,5 балла		
2.4	Участие учащихся в соревнованиях(в том числе в движении ВФСК «ГТО»), конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных <u>на бесплатной основе -3 балла</u>	а) наличие победителей и призеров: - территориальные, окружные -1 балл - региональные, всероссийские-1,5 балла б) количество победителей - 2 победителя и более -1 балл В) участие в школьных, территориальных, региональных, всероссийских конкурсах – 0,5 балла Г) доля обучающихся-участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном году от общей численности учащихся: От 10% до 35% - 0,5 балла; От 36% до 70% - 1 балл; Свыше 71% -1,5 балла. Д) доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном году от общей численности учащихся: От 10% до 35% - 1 балла; От 36% до 70% - 2 балл; Свыше 71% -3 балла.		

2.5	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога – 2 балла	победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла Участие на любом уровне – 1 балл		
2.6	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках, сети Интернет (в зависимости от уровня) – 3 балла	-школьный и территориальный (0,5 балла) -региональный (1 балл) -всероссийский (1,5 балла) (дополнительно за каждую публикацию 0, 5 баллов, но не более 3 баллов)		
Итого за 2 критерий: 13,5 баллов				
3.	<i>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</i>			
3.1	Использование IT-технологий в учебном процессе или доля обучающихся, для которых сформирован индивидуальный план обучения с использованием информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды (ЦОС) от общего числа учащихся – 1,5 балл	-более 10 % учебного времени (1 балл), -5-10% (0,5 балла); - доля обучающихся, для которых сформирован индивидуальный план обучения с использованием информационно-сервисной платформы ЦОС от общего числа учащихся: - 5% - 1 балл; - более 5 % - 1,5 балла		
3.2	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) – 0, 5 балла	Более 5% учебного времени		
3.3	Участие в интерактивном взаимодействии (урок Цифры, форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками процесса – 1 балл	Участие в одном мероприятии-0,5 балла; Участие в более 2-х мероприятиях-1 балл		
3.4	Позитивная динамика в организации работы АСУРСО – 1 балл	Позитивная динамика по ведению электронного журнала– 0,5 баллов Участие в организации работы – 1 балл		
3.5	Реализация общеобразовательных программ (внеурочной деятельности,	-1 программа – 0,5 балла; - 2 программы - 1 балл - более 2-х программ -1,5 балла		

	предпрофильной подготовки и др.) по направлениям, содействующим профессиональному выбору учащихся и их общественно-полезной деятельности – 1,5 балла	Учитываются программы при условии размещения полных версий на официальном сайте школы.		
3.6	Использование автоматизированных средств обеспечения мониторинга качества обучения (модуль МСОКО АСУ РСО) – 1,5 балла	Ведется мониторинг средствами МСОКО АСУ РСО: 1) по одному предмету в одном классе - 1 балла; 2) по двум и более предметов - 1,5 балла		
3.7	Эффективная организация информатизации учреждения (АСУРСО, работа школьного сайта и др.) – 3 балла	Периодическая работа – 0,5 балла, систематическая работа – 3 баллов		
Итого за 3 критерий: 10 баллов				
4.	<i>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя</i>			
4.1	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций с учащимися данного класса – 0,5 балла.	Отсутствие – 0,5 балла		
4.2	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, кружках, творческих объединениях в общей численности обучающихся (кроме спортивных) – 1,5 балла	3%-9% -0,5 балла; 10%-19%- 1 балл; 20% и более -1,5 балл		
4.3	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности обучающихся – 1,5 балла	3%-9% -0,5 балла; 10%-19%- 1 балл; 20% и более -1,5 балл		
4.4	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях или на базе школы в течение учебного года – 0,5 балла	20__/20__уч.г. - __ __% 20__/20__уч.г. - __ __%		
4.5	Повышение (сохранение)	20__/20__уч.г. - __		

	охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года 0,5 балла	$\frac{\quad}{\quad}\%$ 20__/20__уч.г. - __ $\frac{\quad}{\quad}\%$		
4.6	Снижение (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних – 0,5 балла	20__/20__уч.г. - __ $\frac{\quad}{\quad}\%$ 20__/20__уч.г. - __ $\frac{\quad}{\quad}\%$		
4.7	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 0,5 балл	20__/20__уч.г. - __ $\frac{\quad}{\quad}\%$ 20__/20__уч.г. - __ $\frac{\quad}{\quad}\%$		
4.8	Отсутствие в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся – 0,5 балла	Отсутствие – 0,5 б.		
4.9	Доля учащихся 6-9 классов, участвующих в движении "Молодые профессионалы" (Ворлдскиллс Россия), в общей численности учащихся 6-9 классов- 3 балла	1% - 3% - 1 балла; 4% - 6% - 1,5 балла; 7% - 9% - 2 балла; более 10% - 3 балла. За победителей и призеров в каждой компетенции - по 0,5 баллов		
4.10	Доля обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленных на раннюю профориентацию, в общей численности обучающихся общеобразовательной организации -1,5 балла	до 6 % - 0,5 балла; от 9 % до 15% - 1 балла; от 15 % и выше - 1,5 балла		
4.11	Результаты участия учащихся в конкурсе «Лучший ученик года» - 2 балла	Участие: Школьный уровень -0,5 б Окружной – 1 б, Победитель, призер: Школьный уровень -1 б Окружной – 2 б, (оценка по максимальному результату)		
Итого за 4 критерия: 13 баллов				
5	Успешность и результативность работы педагогов			
5.1	Организация и участие в инновационной, методической,	Эффективная организация работы МО, детской организации, кружков и		

	воспитательной, внеклассной и экспертной работе – 8,5 баллов	секций - 5 баллов. Организация и участие на: -школьном уровне - 0,5 б -территориальном уровне (1 балл) -региональном уровне (1,5 балла) - участие в дистанционных формах методической работы – 0,5. Баллы суммируются		
5.2	Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное развитие педагога, т.е наставничество (открытые уроки, профессиональные конкурсы, участие в семинарах и т.д.)-2,5 балла	на уровне школы-1 балл на уровне округа, региона-2 балла Дополнительно: +0,5 балла за призовые места в конкурсах		
5.3	Проведение педагогами и организация мастер-классов, открытых уроков, занятий дополнительного образования, профильных смен – 6,5 баллов	Проведение мероприятий а) -школьный уровень (0,5 балла) -окружной уровень (1 балл) -региональный уровень (1,5 балла) б) количество мероприятий: - 2 и более (1 балл) в) эффективная организация работы МО по распространению педагогического опыта - 5 баллов		
5.4	Наличие публикаций педагогов в периодических изданиях, сборниках, сети Интернет – 3 баллов	Наличие публикаций СМИ (0,5 балла за каждую публикацию), систематическое предоставление информации для школьного сайта, повышающий авторитет и имидж школы (не реже 1 раза в месяц) -3 б		
5.5	Результативность повышения квалификации по предметному обучению (за истекший учебный год): - эффективное освоение программы ИОЧ, семинаров, - обучение с использованием ЦОС – 3,5 балла	До 72 часов – 1 балл, 72 – 108 часов – 2 балла, 144 ч. – 3 балла Дополнительно 0, 5 балла: за обучение в цифровой форме с использованием информационной платформы "Современная цифровая образовательная среда в РФ"		
Итого за 5 критерий: 24 балла				
Итого: 72 балла				

Показатели и критерии качества труда административно-хозяйственного персонала

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
<i>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</i>	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Отсутствие – 5 балл, Наличие – 0 баллов
	Отсутствие замечаний в части своевременности и качественности оформления и предоставления документации	Отсутствие – 5 балл, Наличие – 0 баллов
<i>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</i>	Отсутствие предписаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие – 5 баллов, Наличие – 0 баллов
<i>Высокое качество организации деятельности</i>	Напряженность и интенсивность труда	до 10 баллов
	Отсутствие замечаний в ходе проверок по вопросам функциональной деятельности:	Отсутствие 5 балла Наличие – 0 баллов
	Итого:	

**Критерии и показатели качества труда работников
структурного подразделения – детский сад «Василёк»**
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основная общеобразовательная школа пос. Шумовский
муниципального района Большечерниговский Самарской области

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
стимулирующие надбавки в размер не менее 13 % за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и др.) – 8 баллов	Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	Высокий уровень -3 балла, Средний уровень – 2 балла, Низкий уровень – 0 баллов
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствуют – 3 балла, обращаются редко – 2 балла, систематически - 0 баллов
	Результативность работы с родителями (консультации, беседы, родительские собрания, совместные праздники, развлечения, субботники, посещение семей)	Высокий уровень -3 балла, Средний уровень – 2 балла, Низкий уровень – 0 баллов
	Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	Высокий уровень -3 балла, Средний уровень – 2 балла, Низкий уровень – 0 баллов
стимулирующие надбавки в размере не мене 24 % за применение в процессе воспитания инновационные педагогические технологии 16 б	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне	От 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла
	Эстетическое оформление помещений	Высокий уровень -3 балла, Средний уровень – 2 балла, Низкий уровень – 0 баллов
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по	Результативность вне ДОУ – 2 балла, по ДОУ – 1 балл

	распространению педагогического опыта	
	Позитивная динамика доли воспитанников постоянно занимающихся в кружках	Увеличение – 3 Стабильно – 2 Уменьшение - 0
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. д.	Результативность – 3 балла На уровне ОУ-1
	Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от уровня	На уровне области и выше - 3 балла, На уровне округа – 2 балла, На уровне СП – 1 балл
	Наличие текущей документации (табель посещаемости, календарный план, перспективный план, протоколы родительских собраний, конспекты праздников и развлечений, журнал здоровья, план работы с родителями, диагностика)	Высокий уровень -3 балла, Средний уровень – 2 балла, Низкий уровень – 0 баллов
стимулирующие надбавки в размере не менее 25 % за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ -36.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	Увеличение -3 Стабильное - 2 Снижение - 0
стимулирующие выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников не мене 25 % -21 б	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Высокий уровень -3 балла, Средний уровень – 2 балла, Низкий уровень – 0 баллов
	Активное участие в жизни ДОУ	Высокий уровень -3 балла, Средний уровень – 1 балла, Низкий уровень – 0 баллов
	Результативность работы по оздоровлению и профилактике детей с нарушением опорно – двигательного аппарата	Высокий уровень -3 балла, Средний уровень – 2 балла, Низкий уровень – 0 баллов
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня)	Участие на уровне ОУ, района, округа – 1 балл, на уровне области и выше – 2 балла. Наличие победителей, призеров на уровне района, округа – 2 балла, на уровне области и

		выше -3 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	Отсутствие -3 балла, Средний уровень – 2 балла, Аргументированные жалобы – 0 баллов
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	Высокий уровень -3 балла, Средний уровень – 2 балла, Низкий уровень – 0 баллов
За выслугу лет не менее 13 % (учитывается стаж работы в ДОУ)	При выслуге от 3 до 10 лет	10 % должностного оклада
	При выслуге свыше 10 лет	15 % должностного оклада