

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

Принято
на общем собрании
работников
Протокол № 4
от 12.09.2022 г.

Согласовано
Председатель
Управляющего совета
_____ Пономаренко И.М.
«_12_»_09_2024 г.

Утверждаю
Директор школы
_____ Волкова Т.Н.
Приказ от 12.09.2024 г.
№ 45 - од

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников

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



S=RU, O=ГБОУ ООШ пос. Шумовский,
CN=директор Волкова Т.Н.,
E=so_shum_sch@samara.edu.ru
00c4ba1eb28887f781
2024.09.05 19:54:59+04'00'

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 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»;
- Постановление Правительства Самарской области от 13.08.2024 г. №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных Постановлений Правительства Самарской области». №413 от 29 октября 2008 г. «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 бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (со всеми изменениями);
- 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. N 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»(в ред. от 12.12.2022 № 753-од);
- Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 . N 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 №282-од «Об утверждении подложения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;

- Приказ министерства образования Самарской области от 27.11.2024 №794- од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 №282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»

- 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. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Надбавка за результативность и качество работы;
- Надбавка за интенсивность и напряжённость работы;
- Премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- Премия за высокие результаты (месяц, квартал, год);
- Ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (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 и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

1.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

е) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

1.8. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

1.9. 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 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

1.10. 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.

1.11. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесённых к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки;

1.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утверждённого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряжённость (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
 - при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
 - при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки;

1.13. Виды, порядок и размеры и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются данным положением на основе утверждаемого министерства образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.14. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.15. Действие данного Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников школы.

1.16. Внесение изменений в данное Положение возможно на основании совместного решения администрации и Управляющего Совета.

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 учащимся 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 подсчет 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.

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 заключения 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 производится 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.

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

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

Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога _____

ГБОУ ООШ пос. Шумовский за ___год

№ п/п	Показатели результативности	Максимальный балл	Значение по критерию	Самооценка	Оценка эксперта, роспись
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла качества обучающихся по итогам сравнения: итоговой оценки за предыдущий учебный год по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1	_____ 2020-2021 _____ 2021-2022 Наличие неуспевающих по предмету – 0 баллов <i>Итоги успеваемости класса за учебный год(отчет из АСУ РСО)</i>		
1.2.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	1	Снижение доли – 0,5 балл, отсутствие неуспевающих-1 балл <i>Отчёт учителя предметника</i>		
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, соответствует или выше чем в среднем по соответствующему уровню в учреждении	1	На уровне ОО – 0,5 балла, выше -1 балл <i>Отчёт АСУ РСО</i>		
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)	2	Соответствие по 1 предмету – 1 балл Соответствие по 2 предметам – 2 балла Наличие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты, наличие результатов с разницей в 2 и более балла по сравнению с итоговой оценкой за предыдущий учебный год - 0 баллов		

1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	0,5	Доля обучающихся составляет 100% -0,5 балла		
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1	На уровне «образовательного округа» -0,5 балла; выше среднего значения по «образовательному округу» - 1балл; -наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог по предметам по результатам ОГЭ - 0 баллов		
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2	Соответствие по 1 предмету –1 балл Соответствие по 2 предметам –2 балла		
1.8.	Доля выпускников 9-ых классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору	1	Доля обучающихся составляет: 60% – 84% - 0,5 балла 85% – 100% - 1 балл		
1.9.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК) (участие в конкурсах, мероприятиях на различных уровнях, снятие статуса ОВЗ)	1,5	<u>Школьный уровень:</u> -участие -0,5 балла; -призер, победитель – 1 балл; <u>Окружной, региональный, всероссийский уровень:</u> -участие – 1 балл; -призер, победитель – 1,5 балла. <u>Снятие с учащегося статуса ОВЗ – 1,5 балла</u>		
1.10	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1	Снижение – 0,5 балла, Отсутствие – 1 балл		
1.11	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	0,5	Доля обучающихся составляет 100% - 0,5 балл <i>Отчет из АСУ РСО</i>		

	численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%				
1.12.	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного 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	1	На уровне декомпозированного показателя – 0,5 балла Выше декомпозированного показателя-1 балл		
1.13.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	0,5	Отсутствие – 0,5 балла Минус 1 балл при наличии		
1.14.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию («Юнармия», деятельность школьного музея); 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 показателя.	1,5	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя -1балл; выше – 1,5 балла.		
1.15	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)	3	Наличие победителей и призеров: - школьный уровень – 1 балл - окружной уровень – 1,5 балла - региональный уровень – 2 балла - всероссийский уровень – 3балла Участие на школьном уровне-0,5 балла; выше школьного уровня- 1 балл. <i>Название мероприятия, уровень и результат с приложением ксерокопии документа</i> (оценивается по высшему уровню)		
1.16	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1	отсутствуют– 1 балл, имеются – 0 балл		
		19,5 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)	5	<p>-наличие победителей и призеров в научно-исследовательских конференциях, Кирилло-Мефодиевских, Головкинских и др. чтениях:</p> <p>на муниципальном уровне- 2 балла (2 и более 3 балла);</p> <p>на уровне «образовательного округа» -3 балла (2 и более 4 балла), на уровне области -4 балла;</p> <p>на всероссийском и международных уровнях- 5 баллов;</p> <p>-участие на школьном уровне- 0,5 балла;</p> <p>муниципальном уровне- 1 балл (2 и более 2 балла);</p> <p>участие на уровне «образовательного округа» 2 балла (2 и более 3 балла);</p> <p>участие на уровне области 3 балла,</p> <p>на всероссийском и международных уровнях 4 балла.</p>		
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, участвующих в спортивных соревнованиях и других смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	5			

2.2.1	<p><u>Личный зачет</u> участие и <u>победители или призеры</u> в спортивных соревнованиях и других смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.</p>	<p><u>участие</u> на муниципальном уровне -0,5 балла (более 2-х 1 балл), на уровне «образовательного округа»- 1 балл (2 и более 2 балла), областном -1,5 балла(2 и более 3 балла), всероссийского и международного уровня - 4 балла. (оценивается по высшему уровню) Ф.И, конкурс, результат <u>Победители или призеры</u> в спортивных соревнованиях и других смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.: на муниципальном уровне -1 балл (2 и более 2 балла); на уровне «образовательного округа» -2 балла (2 и более 3 балла); областном -3балла (2 и более 4 балла); всероссийского и международного уровня- 5 баллов <i>Оценивается по высшему уровню. Название мероприятия, уровень и результат с приложением ксерокопии документа</i></p>		
2.2.2	<p><u>Командные соревнования:</u> Участие в спортивных соревнованиях и других смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.</p>	<p><u>Участие:</u> на муниципальном уровне- 1 балл (более 2-х 2 балла); на уровне «образовательного округа»- 2 балла (2 и более 3 балла); областном- 3 балла (2и более 4 балла); всероссийского и международного уровня- 4 балла. <u>Победители или призеры</u> в спортивных соревнованиях и других смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.: на муниципальном уровне- 2 балл (2 и более 3 балла); на уровне «образовательного округа» -3</p>		

			балла (2 и более 4 балла); областном- 4 балла (2и более 5 баллов); всероссийского и международного уровня- 5 баллов. <i>Оценивается по высшему уровню. Название мероприятия, уровень и результат с приложением ксерокопии документа</i>		
2.3.	Положительная динамика доли обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников по сравнению с предыдущим годом	1	<i>Положительная динамика -0,5 балла Больше 80%- 1 балл</i>		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам)	5	наличие <u>победителей</u> на уровне «образовательного округа»- 3 балла, <u>призеров</u> – 2 балла, наличие <i>победителей</i> на уровне области 5 баллов, <u>призеров</u> – 3 балла. <u>Участие</u> на уровне «образовательного округа» 0,5 балл, - на уровне области- 1 балл		
2.5	Вовлечение обучающихся к участию в дистанционных (интернет) конкурсах олимпиадах, курируемых Министерством Просвещения РФ, МОиН СО	2	участие 0,5 балла (в 3х и более -1 балл Наличие победителей и призеров -1балл, 2 -3человека -1,5 балла, более 3-х - 2 балла <i>Ф.И., класс, результат</i>		
2.6.	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 исключением всероссийской олимпиады)	2	Наличие, вовлеченных обучающихся – 1 балл; Результативность участия (наличие сертификата по итогам участия)- 2 балла <i>Ф.И., класс, подтверждающие документы</i>		
2.7.	Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или	2	Положительная динамика – 1 балл выше, чем в среднем по ОО – 2 балла <i>Ф.И., класс, статус, подтверждающие документы</i>		

	имеет положительную динамику				
2.8.	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	1	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя -0,5 балла; выше – 1 балл.		
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	2	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя -1 балл; выше – 2 балла		
		25 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	1	Положительная динамика – 0,5 балла выше, чем в среднем по ОО – 1 балл		
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	0,5	100% - 0,5 балла		
3.3	Результативность использования учителем в образовательном процессе технологий, направленных на	3	Достижения учащихся по итогам внешнего мониторинга:		

	формирование функциональной грамотности у обучающихся		1-2 уровня – 20-40% уч-ся- 1 балл 3-4 уровня – 40-80% уч-ся – 2 балла 5-6 уровня – 80-100% уч-ся – 3 балла		
		4,5 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, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	2	- Выступления на конференциях, семинарах, МО, проведение мастер- классов, открытых уроков, и др. на уровне учреждения- 0,5 балла, на уровне муниципалитета -1 балл, на уровне «образовательного округа»- 1,5 балла, на областном -2 балла <i>Ксерокопия документа</i>		
4.2.	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)	5	<i>Название конкурса, уровень и результат с приложением ксерокопии документа</i>		
4.2. 1	<u>Заочная форма участия (без личного выступления)</u>	3	<i>Мероприятие, результат:</i> -Участие на уровне муниципалитета 0,5 балла, -на уровне «образовательного округа» 1балла, -на уровне региона 1,5 балла. <u>Наличие призовых мест:</u> - на уровне муниципалитета- 1 балл, -на уровне «образовательного округа»- 2 балла, на областном- 3 балла		
4.2. 2	<u>Очная форма участия</u>	5	<i>Мероприятие, результат</i> <u>Участие:</u> - на уровне муниципалитета- 1 балл, -на уровне «образовательного округа»- 2 балла, на областном- 3 балла. <u>Наличие призовых мест:</u> -на уровне муниципалитета-2 балла,		

			- на уровне «образовательного округа» -3 балла, на областном- 5 баллов		
4.3.	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.	3	<i>Активные ссылки на публикации, скан копии</i>		
4.3. 1	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в <u>печатных</u> средствах массовой информации.	3	На уровне муниципалитета - 0,5 балла, на уровне «образовательного округа» 1 балл, на областном- 2 балла, - всероссийском и международном- 3 балла.		
4.3. 2	Наличие публикаций на различных сайтах интернет-ресурсов	1	Наличие публикаций в соц. сетях, отражающих деятельность коллектива учащихся и школы в целом – не менее 5– 1 балл (Твиттер +1 балл)		
4.4.	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 исключением ИОЧ)	1	Более 72 часов-1 балл <i>Подтверждающие документы</i>		
4.5	Организация <u>внеурочной работы по предмету</u> (предметные недели, творческие вечера, др. мероприятия), способствующих развитию творческих способностей и повышению уровня культуры учащихся	2	0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 2 баллов. Организация поездок (экскурсий), походов: в пределах области 1 поездка, поход 0,5 балла; 2 поездки, похода- 1 балл, более 3 поездок, похода -2 балла; за пределы области 1 поездка 1 балл, 2 поездки- 2 балла <i>Перечислить</i>		
4.6	Эффективность взаимодействия с родителями	1,5	Посещаемость родителями родительских собраний не ниже 80% 1 балл. Привлечение родителей к организации проведения внеклассных мероприятий и		

			коллективных творческих дел- 0,5 балла <i>Перечислить(баллы могут суммироваться)</i>		
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2	Выполнение 100% программы наставничества – 2 балла; 50% программы – 1 балл		
		16,5 б			
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	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	1	При уровне не менее 80% - 0,5 балла; 100% - 1 балл		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	0,5	Отсутствие- 0,5 балла		
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	Положительная динамика – 2 балла		
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1	Отсутствие – 1 балл		
		4,5 б			
	ИТОГО:	70 б.			

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

Лист оценивания эффективности (качества) работы

ГБОУ ООШ пос. Шумовский за _____ год

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл	Оценка
1. «Эффективная организация использования финансовых активов».			
1.1.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	2,0	
1.2	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	2,0	
1.3	Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	2,0	
1.4	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	1,0	
1.5	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	уменьшилось – 1,0 отсутствует – 2,0	
1.6	Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли.	1,0	
1.7	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	2,0	
1.8	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов).	2,0	
1.9	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 100% расходов, направленных на реализацию программ общего и/или дополнительного и/или профессионального образования.	2,0	
1.10	Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения, бытового газа.	1,0	
1.11	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений.	1,0	
2. Освоение новых компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета, своевременная подготовка экономических расчетов			

2.1	Использование компьютера для организации бухучета, выдачи справок и другой документации в работе с организациями, работниками учреждения (более 80%)	1	
2.2	Работа в неполном объеме с электронным документооборотом	0	
3. Качественное ведение документации			
3.1	Своевременная выдача заработной платы	3	
3.2	Своевременная сдача отчетности в ИФНС, статистику. Качественное ведение налоговой документации	8	
3.3	Наличие нарушений	0	
Итого:		30	

Приложение 3.

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

СП – детский сад «Василёк» за ____год

№ п / п	Показатели результативности	Максимальный балл	Значение по критерию	Самооценка	Оценка эксперта
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	2	частично соответствует -0,5 балла соответствует – 1балл соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход-2 балла		
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)	2	75%-79% - 0 баллов 80%-89% - 1 балл 90% и более – 2 балла		
1. 3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	Отсутствие-1 балл		

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	2	На уровне декомпозированного показателя- 1 балл; выше-2 балла		
1. 5	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: за год, от списочного состава группы)	1	Средняя посещаемость за год: до 70% - 0,5 баллов выше 70% - 1 балл		
		8 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	5	<u>-участие</u> на уровне области- 2 балла, на всероссийском и международных уровнях- 3 балла. <u>-наличие победителей и призеров:</u> на уровне области- 4 балла, на всероссийском и международных уровнях- 5 баллов <i>(оценивается по высшему уровню)</i> <i>Ф.И, конкурс, результат</i>		
2. 2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	3	<u>на первом (отборочном) этапе:</u> -участие – 0,5 балла; -победитель, призер – 1 балл <u>во втором (очном) этапе:</u> -участие – 1 балл; призер – 2 балла <u>победа во втором (очном) этапе-3 балла</u>		

2.2 .1	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)	5	-участие: на муниципальном уровне и уровне округа 1 балл, на уровне области 2 балла, на всероссийском и международных уровнях 3 баллов. -наличие победителей и призеров: на муниципальном уровне 2 балла, уровне округа 3 балла, на уровне области 4 балла, на всероссийском и международных уровнях 5 баллов <i>(оценивается по высшему уровню)</i> <i>Ф.И, конкурс, результат</i>		
		13 б			
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3. 1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1			
3. 2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1	Наличие-1 балл		
		2 б.			
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)	5	<i>Мероприятие, результат</i>		
4.1 .1	<u>Заочная форма участия (без личного выступления)</u>		<u>Участие:</u> на уровне муниципалитета-0,5 балла, на уровне «образовательного округа»- 1балл, на уровне региона- 1,5 балла. <u>Наличие призовых мест:</u> на уровне муниципалитета- 1 балл, на уровне «образовательного		

			округа» 2 балла, на областном - 3 балла		
4.1 .2	<u>Очная форма участия</u>		<u>Участие:</u> на уровне муниципалитета- 1 балл, на уровне «образовательного округа» 2 балла, на областном - 3 балла. <u>Наличие призовых мест:</u> на уровне муниципалитета-2балла, на уровне «образовательного округа»- 3 балла, на областном - 5 баллов		
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 за отчётный период.	3	На уровне муниципалитета- 1 балл, на уровне «образовательного округа» 1,5 балла, на областном - 2 балла, всероссийском и международном- 3 балла. <i>Скан копии, активные ссылки на публикации</i>		
4.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	4	На уровне ОО- 0,5 балла, муниципалитета- 1 балл, на уровне «образовательного округа» 2 балла, на областном уровне - 3 балла, всероссийском и международном уровне - 4 балла.		
4.4	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня).	2	На уровне ОО- 0,5 балла, муниципалитета- 1 балл, на уровне «образовательного округа» 1,5 балла, на областном- 2 балла <i>Подтверждающие документы (копии приказов)</i>		
4. 5.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1	Более 72 часов-1 балл <i>Подтверждающие документы</i>		
4. 6	Организация <u>воспитательных мероприятий</u> (предметные недели, творческие конкурсы, др. мероприятия), способствующих развитию творческих способностей и повышению уровня культуры воспитанников	3	0,5 балла за каждое мероприятие, но не более 3 баллов. Организация поездок (экскурсий), походов: в пределах области 1 поездка, поход 0,5 балла;		

			2 поездки, похода- 1 балл, более 3 поездок, похода -2 балла; <i>Перечислить</i>		
4.7	Эффективность взаимодействия с родителями	2	Посещаемость родителями родительских собраний не ниже 80%- 1 балл. Привлечение родителей к организации проведения воспитательных мероприятий и коллективных творческих дел -1 балл		
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2	Выполнение 100% программы наставничества – 2 балла; 50% программы – 1 балл		
		22 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: за год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	1,5	Стабильно низкий- 1,5 балла Снижение на 1% - 0 баллов Снижение на 2% - 0,5 балла Снижение на 3% и выше – 1 балл		
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))	3	5%-10%- 1 балл 11%-19%- 2 балла свыше 20% - 3 балла		
5.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1	Отсутствие- 1 балл		
5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,5	Отсутствие- 0,5 балла		
5.5	За выслугу лет не менее 13 % (учитывается стаж работы в ДОУ)		При выслуге от 3 до 10 лет- 13% При выслуге свыше 10 лет- 15%		
		6 б			
	ИТОГО:	51 б.			

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

за _____уч.год

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
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 в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% - 0,5 балла 40%-59% - 1 балл 60% и более – 1,5 балла	1,5
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период - 0 баллов наличие положительного результата за отчетный период – 0,5 баллов	0,5
1.3	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня) а) Наличие победителей и призеров: - окружной уровень (1 балл) - региональный уровень (1.5 балла) (баллы не суммируются) Количество победителей: 2 победителя и более (+1 балл) б) Участие разного уровня (0,5 балла) Количество участия 2 и более (+1 балл)	2,5
1.4	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня): -школьный уровень (0.5 балла) -территориальный уровень (1 балл) -региональный уровень (1.5 балла) (баллы не суммируются)	1,5
1.5	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся до 85% - 0,5 баллов свыше 85% - 1 балл	1
1.6	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся до 85% - 0,5 баллов свыше 85% - 1 балл	1

1.7	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся до 85% - 0,5 баллов свыше 85% - 1 балл	1
	Итого:	9
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 балл	1
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
	Итого:	2
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) - окружной уровень а)участник – (0.5 балла) б)призёр – (1 балл) в)победитель – (1,5 балла) - региональный уровень а)участник – (1 балл) б)призёр – (1,5 балла) в)победитель – (2 балла)	2
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) - окружной уровень а)участник – (0.5 балла) б)призёр – (1 балл) в)победитель – (1,5 балла) - региональный уровень а)участник – (1 балл) б)призёр – (1,5 балла) в)победитель – (2 балла)	2
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) - школьный уровень -0,5 балла; - окружной (районный) уровень – 1 балл; (баллы не суммируются)	1,5

	- региональный уровень – 1,5 балла	
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) - окружной (районный) уровень – 1 балл; - региональный уровень – 1,5 балла	1,5
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) - школьный уровень -0,5 балла; - окружной (районный) уровень – 1 балл; (баллы не суммируются) - региональный уровень – 1,5 балла	1,5
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) - школьный уровень -0,5 балла; - окружной (районный) уровень – 1 балл; (баллы не суммируются) - региональный уровень – 1,5 балла	1,5
3.7	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы – 0,5 балла методические рекомендации – 1 балл методическое пособие – 2 балла	2
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог – 1 балл	1
	Итого:	13
	Всего	24 балла

**Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала.
Помощник воспитателя.**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
	Высокая организация работы			
1	Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, и др.), а также превышение плановой	1		
2	Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения. Посещаемость составляет более 50%.	1		
3	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	4		
	Итого баллов:	6		

Повар

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания.	1		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	1		
3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей.	1		
	Итого баллов:	3		

Сторож (вахтер)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
Высокая организация работы по уборке помещений				
1	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (уборка территории)	1		
2	Обеспечение выполнения требований охраны труда	1		
3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей.	1		
	Итого баллов:	3		

Уборщик служебных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	Выполнение особо срочных заданий	1		
2	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями	1		
3	Рациональное использование и сохранность инвентаря, моющих средств	1		
4	Позитивные результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года	1		
5	Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра.	1		
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	1		
7	Качественное использование ручных металлодетекторов на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через использование ручных металлодетекторов)	1		
	Итого баллов:	7		

Заведующий хозяйством

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
Санитарно-гигиенические условия школы				
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:			
1.1	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
1.2	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно - гигиеническое состояние помещений	1		
1.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	1		
Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении				
2	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности:			
2.1	-наличие действующей АПС	1		
2.2	-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	1		
2.3	-наличие «тревожной кнопки»	1		
2.4	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
2.5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря				
3.1	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
3.2	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1		
3.3	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	1		
3.4	Отсутствие случаев травматизма среди подчинённых сотрудников	1		
	Итого баллов:	13		