

Согласовано:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Усманова Е.Н.

Утверждаю:  
Директор  
ГБОУ СОШ с. Шламка  
\_\_\_\_\_ Мавлютов М.Ф.

« 30» августа 2024г

(приказ № 38/16 -од от 30.08.2024г.)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании работников**  
**государственного бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**Самарской области средней общеобразовательной школы**  
**с. Шламка муниципального района**  
**Челно-Вершинский Самарской области**

2024г.

## 1. Общие положения

1.1 Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной с. Шламка муниципального района Челно-Вершинский Самарской области (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

1) Федеральный закон от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) Постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признания утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

3) Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 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» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, от 25.03.2022 N 169, от 26.10.2022 N 893, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576);

4) Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

5) Постановление Правительства Самарской области от 26.10.2022 г. № 893 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;

6) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями Приказ министерства образования и науки Самарской области от 24 июля 2014 года N 237-од);

7) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» с изменениями;

8) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №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»;

9) Распоряжение от 29.09.2021г. №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);

10) Приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024г. № 282-од "Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы";

11) Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

14) Устав ГБОУ СОШ с. Шламка .

1.2. Настоящее Положение разработано с целью реализации в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школы с. Шламка муниципального района Челно-Вершинский Самарской области (далее – Учреждение) отраслевой системы оплаты труда, направленной на развитие творческой активности и инициативы, на усиление материальной заинтересованности работников, на повышение эффективности педагогического труда и качества образования.

Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и качества работы работников Учреждения (Приложение № 1, № 2 к настоящему Положению).

1.4. Критерии и показатели оценки результативности и качества работы работников разрабатываются администрацией Учреждения с участием представительного органа трудового коллектива и предоставляются для утверждения Управляющему совету.

Управляющий совет в течение трёх дней рассматривает предложенные критерии и показатели оценки результативности и качества работников Учреждения.

1.5. Администрация Учреждения вправе вносить изменения и уточнения в действующие критерии и показатели оценки результативности и качества работников, разрабатывать дополнительные критерии, рассматривать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования, инициированные представительным органом трудового коллектива, методическими объединениями, творческими группами, отдельными работниками Учреждения.

1.6. При разработке критериев оценки результативности и качества работы работников не допускается установление показателей, не связанных с результативностью труда работников Учреждения.

## **2. Формирование и распределение стимулирующего фонда оплаты труда**

- 2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
  - надбавка за интенсивность и напряженность работы;
  - премия за выполнение особо важных или срочных работ;
  - премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2.2. Размеры стимулирующих выплат работникам структурных подразделений (детский сад):

- образовательный процесс – 28,3%,
- присмотр и уход – 23,2%.

2.3. Структура стимулирующих выплат:

- поощрительные выплаты, премии директору не более 3% осуществляется на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования Самарской области,
- 97% стимулирующего фонда – работникам Учреждения.

2.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022г №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателем или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, указанным в п.2.4. от базовой части фонда оплаты труда, в размере 0,5 % при выслуге лет от 3 до 10 лет, 1,0 % при выслуге свыше 10 лет.

2.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам структурных подразделений детских садов по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня». Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного учреждения права на получение этой надбавки.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, указанным в п.2.5. в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада; при выслуге лет свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

2.6. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается от от базовой части фонда оплаты труда, педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в соответствии с учебным планом, в следующих размерах: 20% – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию; 10% - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

### **3. Условия и процедура установления стимулирующих выплат**

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат является:

3.1.1. Стаж работы в должности не менее четырех месяцев (в том числе по предыдущему месту работы). Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем;

3.1.2. Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников была возложена на данного работника;

3.1.3. Отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

3.2. Стимулирующие выплаты в форме надбавок, доплат и премий осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в сентябре и январе, а также могут носить разовый или периодический характер.

3.4. На основе критериев и показателей оценки результативности и качества работы работников Учреждения (приложение №1 и №2 к настоящему Положению) администрация Учреждения совместно с представительным органом трудового коллектива разрабатывает листы оценивания эффективности (качества) работы для каждой категории работников (кроме заместителей директора и руководителей структурных подразделений Учреждения).

3.5. Критерии эффективности труда заместителей директора Учреждения (кроме заместителя директора по АХР) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений Самарской области, утверждённых приказом от 14.12.2020г №555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (Приложение № 3 к настоящему Положению).

Количество и распределение критериев между заместителями определяются директором Учреждения.

Формы листов оценивания эффективности (качества) работы заместителей директора, разработанные на основе выделенных критериев, утверждаются директором Учреждения.

3.6. Критерии эффективности труда руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, выделяются из Критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утверждённых приказом от 14.12.2020г №555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (Приложение № 4 к настоящему Положению).

Форма листа оценивания эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, разрабатывается на основе выделенных критериев и утверждается директором Учреждения.

3.7. Листы оценивания эффективности (качества) работы за отчётный период заместителей директора (кроме заместителя директора по АХР) и руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы

дошкольного образования, согласовываются Управляющим советом и утверждаются директором Учреждения.

3.8. Работники учреждения до 25 августа предоставляют материалы по самоанализу своей деятельности в форме портфолио.

Портфолио включает в себя:

- 1) лист оценивания эффективности (качества) работы за отчётный период,
- 2) копии подтверждающих документов.

3.9. Для решения вопросов, связанных с распределением стимулирующего фонда оплаты труда, с целью обеспечения коллегиальности, открытости, гласности его распределения создаётся экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей методических объединений, творческих групп, опытных педагогов, представителей профсоюзного комитета Учреждения.

В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, формируются свои экспертные комиссии. Персональный состав экспертных комиссий утверждается приказом директора Учреждения.

3.10. Права и обязанности экспертных комиссий:

3.10.1. Экспертные комиссии имеют право:

- 1) запрашивать дополнительную информацию у работников Учреждения;
- 2) вносить изменения в представленные работниками листы оценивания;
- 3) разрешать возникающие спорные вопросы путём голосования;
- 4) формулировать рекомендации работникам Учреждения, направленные на повышение эффективности (качества) работы.

3.10.2. Экспертные комиссии обязаны:

- 1) рассматривать и проверять достоверность представленных педагогическими работниками и непедагогическим персоналом материалов по самоанализу;
- 2) подготовить аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- 3) предоставить подготовленную аналитическую информацию директору Учреждения не позднее 10 сентября;
- 4) протоколировать заседания экспертной комиссии.

3.11. Директор Учреждения направляет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников на согласование в Управляющий совет не позднее двух дней с даты заседания соответствующей комиссии.

3.12. Управляющий совет Учреждения рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее трёх дней с даты её поступления от директора Учреждения.

3.13. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения с указанием размера и периода действия этих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения в сентябре на период с 01 сентября по 31 августа. Приказ об установлении стимулирующих выплат издаётся не позднее 20 числа (сентября) приказ на выплаты, носящие разовый или периодический характер, издаётся в течение трёх дней после поступления аналитической информации о показателях деятельности работника, дающих право на стимулирующие выплаты.

3.14. Основанием для снижения или отмены стимулирующих выплат, действующих в течение установленного периода, являются:

3.14.1. Получение обучающимся (воспитанником) травмы на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности (в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования), когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного учителя (воспитателя);

3.14.2. Привлечение работника к дисциплинарному взысканию.

3.15. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя Северного управления министерства образования Самарской области.

#### **4. Условия и процедура премирования**

4.1. Премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику школы сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего возрастания.

4.2. Премирование работников Учреждения производится за высокие результаты работы по итогам работы за определённый срок (месяц, квартал, год); выполнение особо важных или срочных работ.

Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора Учреждения.

4.3. Премии начисляются на заработную плату с учетом доплат и надбавок при наличии фонда заработной платы.

4.4. Работники, совершившие административные или дисциплинарные проступки лишаются премии полностью в том периоде, в котором нарушения имели место.

4.5. Премии определяются директором Учреждения, в том числе и по представлению заместителей директора в виде фиксированной суммы.

4.6. Премирование сотрудников производится по итогам работы за месяц, квартал, учебный год, за качественный результат работы.

4.7. Сотрудники учреждения могут премироваться: при награждении грамотами главы муниципального района Челно-Вершинский, Губернатора Самарской области, Почетной грамотой министерства образования Самарской области, Почетной грамотой Северного управления министерства образования Самарской области, Почетной грамотой министерства Просвещения РФ.

4.8. При представлении работников Учреждения к материальному поощрению, определении размера премии используются следующие критерии оценки их труда:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
- своевременное и качественное выполнение особо важных заданий;
- активное участие в учебно-воспитательных мероприятиях различного уровня, успешное выполнение плановых показателей, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, педагогическими коллективами школ, научными сотрудниками высших учебных заведений, ассоциациями, объединениями по проблемам образования;
- методическая работа (результативное руководство методическим объединением, творческой группой, изучение и обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, разработка авторских учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников, апробирование экспериментальных программ и учебников);
- результативная работа по введению ФГОС на уровне начального общего, основного общего образования, среднего общего образования;
- успешная реализация предпрофильной подготовки на уровне основного общего образования и профильного обучения на уровне среднего общего образования;
- результативная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);
- профориентационная работа (разнообразие форм и методов организации и результативность);
- активное участие в общественной жизни Учреждения;

- участие в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года», «Классный руководитель года»), конференциях, выставках, смотрах различного уровня;
- проведение на высоком уровне открытых уроков и мероприятий на семинарах различного уровня;
- подготовка учащихся к ГИА, положительная динамика результата итоговой аттестации;
- подготовка участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- за организацию систематической внеклассной работы по предмету;
- за результативную систематическую работу по организации классного коллектива обучающихся;
- за содействие администрации в организации учебного процесса, за систематическое замещение уроков;
- за проведение открытых уроков, семинаров, получивших высокую оценку администрации и учителей школы;
- за хорошую сохранность, эстетическое оформление, оборудование кабинета;
- за подготовку школы к новому учебному году, организации и качественное проведение ремонтных работ;
  - своевременное и качественное предоставление отчетности;
  - укрепление учебно-материальной базы;
  - за хорошее обслуживание и содержание закреплённых транспортных средств, технологического оборудования, компьютерной техники

4.9. Работники Учреждения премируются к юбилейным датам со дня рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) и в связи с уходом на заслуженный отдых за многолетний добросовестный труд.

4.10. Основания для начисления премии ежегодно уточняются и конкретизируются и доводятся до сведения трудового коллектива приказом директора Учреждения.

4.11. Поощрительная выплата в виде одноразовой премии в целях стимулирования работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Начисление и выплата премий производится на основании предоставления от работника сертификата о вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или же QR-кода в электронном виде на портале «Госуслуги».

4.12. Премия работникам Учреждения максимальными размерами не ограничивается.

4.13. Премия директору Учреждения выплачивается на основании приказа руководителя Северного управления министерства образования Самарской области.

4.14. Премии работникам Учреждения выплачиваются на основании приказа по Учреждению.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.



**Показатели эффективности деятельности работников  
ГБОУ СОШ с. Шламка**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) Положительная динамика – 2 балла Сохранение – 1 балл	2
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов Снижение численности – 0 баллов Отсутствие – 1 балл	1
1.3	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) Не соответствие – 0 баллов Соответствие - 1 балл	1
1.4	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% Ниже 100% - 0 баллов 100% - 1 балл	1
1.5	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» На уровне среднего значения – 1 балл Выше среднего – 2 балла Более одного предмета – 3 балла	3

1.6	<p>Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p> <p>Не соответствие – 0 баллов</p> <p>Соответствие - 1 балл</p>	1
1.7	<p>Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%</p> <p>Ниже 100% - 0 баллов</p> <p>100% - 1 балл</p>	1
1.8	<p>Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%</p> <p>Ниже 100% - 0 баллов</p> <p>100% - 1 балл</p>	1
1.9	<p>Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%</p> <p>Ниже 100% - 0 баллов</p> <p>100% - 1 балл</p>	1
1.10	<p>Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»</p> <p>На уровне среднего значения – 1 балл</p> <p>Выше среднего – 2 балла</p> <p>Более одного предмета – 3 балла</p>	3
1.11	<p>Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов</p> <p>Снижение численности – 0 баллов</p> <p>Отсутствие – 1 балл</p>	1
1.12	<p>Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных</p>	1

	<p>организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%</p> <p>Ниже 100% - 0 баллов 100% - 1 балл</p>	
1.13	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПКА)</p>	1
1.14	<p>Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%, (в т.ч. выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, за информирование о фактах суицидального проявления и деструктивного поведения)</p> <p>Ниже 100% - 0 баллов 100% - 1 балл</p>	1
1.15	<p>Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p> <p>Отсутствие – 1 балл</p>	1
1.16	<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p> <p>На уровне декомпозированного показателя – 1 балл Выше – 2 балла</p>	2
1.17	<p>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)</p> <p>Школьный уровень – 1 балла Районный или окружной – 2 балла</p>	3

	Региональный или всероссийский – 3 балла	
1.18	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику Сохранение – 1 балл Положительная динамика – 2 балла	2
1.19	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО До 80% - 1 балл От 80% и выше – 2 балла	2
1.20	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений Отсутствие - 1 балл	1
Итого по 1 критерию		30
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>		
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) Районный или окружной – 1 балл Региональный – 2 балла Всероссийский – 3 балла	3
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) Районный или окружной – 1 балл Региональный – 2 балла	3

	Всероссийский – 3 балла	
2.3	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) Окружной – 1 балл Региональный – 2 балла Всероссийский – 3 балла	3
2.4	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты Наличие – 1 балл	1
2.5	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику Выше среднего – 1 балл Имеет положительную динамику – 2 балла	2
2.6	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя На уровне декомпозированного показателя – 1 балл Выше – 2 балла	2
2.7	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект организация «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии	2

	с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО  На уровне декомпозированного показателя – 1 балл Выше – 2 балла	
Итого по 2 критерию		16
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
3.1	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 АСУРСО  100% - 1 балл	1
3.2	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)  Использование технологий по ФГ – 1 балл	1
3.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью  Наличие – 1 балл Обновление не реже 1 раза в 2 недели – 2 балла	2
Итого по 3 критерию		5
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)  Школьный или окружной – 1 балл Региональный – 2 балла	2
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего	3

	<p>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)</p> <p>Школьный или окружной – 1 балл</p> <p>Региональный – 2 балла</p> <p>Всероссийский – 3 балла</p>	
4.3	<p>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)</p> <p>Школьный или окружной – 1 балл</p> <p>Региональный – 2 балла</p> <p>Всероссийский – 3 балла</p>	3
4.4	<p>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</p> <p>Наличие – 1 балл</p>	1
4.5	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p> <p>Достижение – 1 балл</p>	1
Итого по 4 критерию		10
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>		
5.1	<p>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</p> <p>До 90% - 1 балл</p> <p>От 90% и выше – 2 балла</p>	2
5.2	<p>Отсутствие, в течение учебного года, фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса</p> <p>Наличие – (-1) балл</p>	1

	Отсутствие – 1 балл	
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 Отсутствие динамики – 0 баллов Положительная динамика – 1 балл	1
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся Наличие – (-1) балл Отсутствие – 1 балл	1
5.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса Наличие – (-1) балл Отсутствие – 1 балл	1
Итого по 5 критерию		6
<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) учителя по всем показателям</b>		<b>67</b>

(приложение №2)

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: Частично соответствует – 1 балл Соответствует – 2 балла	2
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по	2



	результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75 % - 89 % - 1 балл 90 % и более – 2 балла	
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: наличие жалоб – (-1 балл) отсутствие жалоб – 1 балл	1
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: 20 % - 29 % - 1 балл 30 % и более – 2 балла	2
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности: наличие – 1 балл	1
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) 50 % - 70 % - 1 балл 71 % и выше – 2 балла	2
Итого		10
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: участие на уровне округа- 1 балл участие на уровне региона- 2 балла призер, победитель на уровне региона – 3 балла	3
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.2., 2.2.) участие на уровне округа - 1 балл участие на уровне региона- 2 балла призер, победитель на уровне региона – 3 балла	3
Итого		6
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Наличие – 1 балл	1
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками	2

	образовательных отношений Наличие – 1 балл Обновление не реже 1 раза в 2 недели – 2 балла	
Итого		3
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
4.1.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне округа – 1 балл участие на уровне региона – 2 балла победитель на уровне региона – 3 балла	3
4.2.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: на уровне округа – 1 балл на уровне региона – 2 балла	2
4.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): на уровне муниципалитета, округа – 1 балл на уровне региона – 2 балла на всероссийском, международном уровне – 3 балла	3
4.4.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне округа – 1 балл на региональном уровне – 2 балла	2
4.5.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2
Итого		12
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей</b>		
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников на основе среднего уровня заболеваемости за период, установления стимулирующих выплат, относительно предыдущего периода, списочного состава группы: снижение на 1 % - 1 балл снижение на 2 % - 2 балла снижение на 3 % - 3 балла	3
5.2.	Доля воспитанников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5 % до 10 % - 1 балл от 11 % до 19 % - 2 балла свыше 20 % - 3 балла По данным регистрации на сайте ВФСК ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	3
5.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: отсутствие – 1 балл	1
5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
5.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
Итого		9

Результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя по всем показателям	40
--	----

**Критерии и показатели оценки результативности  
Административно - технического персонала**

**Уборщика служебных помещений**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценки показателя</b>
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по содержанию помещений (территории) учреждения и выполнение санитарно-эпидемиологических правил, способствующих сохранению здоровья воспитанников	3
2	Эффективное и рациональное использование дезинфицирующих и моющих средств	2
3	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима (введено в функционал соответствующим приказом по ОО)	2
4	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	2
Итого:		9

**Сторожа**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценки показателя</b>
1	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1
2	Отсутствие нарушений (докладных) требований охраны труда	2
3	Отсутствие нарушений в ходе проверок состояния охраняемого здания школы	2
4	Отсутствие нарушений (докладных) правил пожарной безопасности	2
Итого:		7

**Главный бухгалтер**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценки показателя</b>
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Отсутствие – 2 балла Наличие – 0 баллов

2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие – 2 балла Наличие – 0 баллов
3	Итоги планово-экономической деятельности учреждения	Положительные – 2 балла Отрицательные – 0 баллов
4	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	Отсутствие – 2 балла Наличие – 0 баллов
5	Наличие и эффективное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Отсутствие – 0 баллов Наличие – 1 балл Эффективное использование – 2 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>10</b>

**Повар**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценки показателя</b>
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 3 балла.	3
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом - 2 балла	2
3	Отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологических требований – 3 балла	3
Итого:		8

**Заведующий хозяйством**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценки показателя</b>
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла	3
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств — 1 балл	1
3	Отсутствие нарушений санитарно- эпидемиологических требований – 3 балла	3
Итого:		7