

Принято на общем  
собрании трудово-  
го коллектива  
ГБОУ ООШ  
пос. Аверьяновский  
Протокол №1  
28 августа 2024 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
Управляющего Совета  
ГБОУ ООШ  
пос. Аверьяновский

\_\_\_\_\_/ Сафонова К.А./  
«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_2024 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ГБОУ ООШ  
пос. Аверьяновский  
от 31 августа 2024 г. № 95- од  
\_\_\_\_\_  
Е.А. Краснова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о стимулирующих выплатах работникам  
ГБОУ ООШ  
пос. Аверьяновский**

## ***1. Общие положения***

1.1. Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа пос. Аверьяновский 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:

- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- 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);
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных учреждениях»
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. №629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021

г. № 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 положения 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»

- Уставом школы;
- Коллективным договором;
- Иными нормативными документами

1.3. 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).

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.

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.

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

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".

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.

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;

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.

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.

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

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).

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 - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников;
- е) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

## ***II. Порядок установления,***

### ***критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения.***

2.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- по результатам работы за учебный год (для работников школы); за календарный год (для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования), на основании:
- листов оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) работников в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой директором Учреждения, материалов самоанализа педагогических работников;
- единовременные выплаты.

2.2. Условиями для установления стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- своевременность предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Расчет выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам работы за учебный год производится один раз в год на основании критериев, установленных настоящим положением.

Каждой группе критериев присваивается определённое максимальное количество баллов. Баллы просчитываются отдельно по педагогическому и техническому персоналу.

Цена балла педагогических работников школы определяется путем деления имеющегося фонда стимулирующих выплат, из которого исключены (ежемесячные надбавки за выслугу лет, ежемесячная надбавка за квалификационную категорию), на общую сумму баллов, набранных каждой группой работников по критериям.

Цена балла административно хозяйственного персонала определяется путем деления имеющегося стимулирующего фонда на общую сумму баллов, набранных работниками по критериям. Для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования каждой группе критериев, присваивается определённое максимальное количество баллов.

Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за календарный год производится 1 раз в год на основании критериев, установленных настоящим положением.

Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на максимально возможное количество баллов по критериям, позволяющим оценить результативность за и качество работы эффективность труда работников.

2.3. Размер выплат уменьшается или отменяется при снижении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, несвоевременном выполнении заданий и оформляется приказом по Учреждению.

2.4. Расчёт размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за календарный год каждому работнику производится комиссиями, создаваемыми на основании приказа директора Учреждения (далее Комиссии).

Работники в срок не позднее 17 сентября (17 января) каждого года представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями эффективности труда и

по форме, утверждённой приказом директора Учреждения.

Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведённый Комиссией расчёт оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии. Протокол и аналитическая информация о результативности и качестве труда работников в течение трех дней направляются в Управляющий Совет для согласования произведённого расчёта баллов стимулирующего характера. По результатам рассмотрения Управляющий Совет на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчёту у Управляющего Совета не имеется возражений, замечаний, предложений, то Управляющий совет принимает решение согласовать представленный Комиссией расчёт баллов стимулирующего характера работникам учреждения за результаты работы за календарный год. Если Управляющий Совет не согласен с представленным расчётом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних директору учреждения. В срок, не позднее 25 сентября (25 января) каждого года, на основании протокола Комиссии и с учётом мнения Управляющего Совета директор Учреждения издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты их работы. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.5. Выплаты стимулирующего характера и премии директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя Южного управления министерства образования Самарской области.

2.6. Экономия стимулирующего фонда может быть распределена на единовременные выплаты (премирование работников) работникам.

2.7. Премирование работников производится в целях материального стимулирования и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества выполнения задач возложенных на работников и уровне ответственности за проведение и организацию порученной работы.

Размер премии определяет директор учреждения.

Премия выплачивается, по итогам работы за месяц, квартал, полугодие:

- за качественное выполнение должностных обязанностей;
- за результаты работы;
- за проведение мероприятий, участие в конкурсах, соревнованиях разного уровня;
- сохранность имущества и укрепление материальной базы;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- высокие показатели по итогам учебно-воспитательной работы по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- за качественное выполнение санитарно-эпидемиологических норм;



- за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- подведение итогов образовательной работы;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работы высокой напряжённости и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ требующих повышенного внимания и др.)
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

оказание помощи в работе с молодыми специалистами. Максимальный размер премирования не ограничен.

2.8. Материальная помощь работникам учреждения осуществляются за счёт средств - высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда 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).

- 2.8.1. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает директор ГБОУ ООШ пос. Аверьяновский, оформляется приказом.

- 2.9. Снижение или лишение стимулирующих выплат, оформляется приказом руководителя.

Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников – до 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников – до 50%;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов – до 50%;
- нарушение должностной инструкции – до 100%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда – до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- замечания контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.) – до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – до 50%.
- неисполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждением – до 50%.
- замечания в рамках внутреннего контроля – до 50%.

2.7. Показатели и критерии качества и результативности труда работников.

2.7.1. Критерии качества и результативности труда работников учреждения разрабатываются общеобразовательным учреждением отдельно для следующих категорий работников общеобразовательного учреждения:

- для работников ГБОУ ООШ пос. Аверьяновский (Приложение № 1);
- для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования ГБОУ ООШ пос. Аверьяновский (Приложение №2)

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя ГБОУ ООШ пос. Аверьяновский**  
**ФИО \_\_\_\_\_**

Период \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии	Максимальный балл
<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) 1 класс -2 балла Положительная динамика- 1 б. Сохранение значения ср. балла -0,5б. <i>(приложить итоги успеваемости по предмету из АСУ РСО)</i>				
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 доли – 0,5 балл, отсутствие неуспевающих -1 балла  Отчёт учителя предметника			1
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (ам) и соответствующему уровню ОО Учителя ведущие 2 и более предметов, суммируют контингент учащихся и количество оценок «4» и «5»	Б (балл) = А(на «4» и «5») /В (кол-во детей)*К Коэффициенты: 1- По математике, порусскому языку и литературе 0,9 - по физике, химии, информатике 0,8- по иностранному языку, начальная школа 0,7 - по истории , обществознанию 0,6 - биология, география 0,5 - физкультура, ОБЖ 0,4- труд 0,3 - ИЗО, музыка от 1до 0,7 - 1 балл от 0,69 до 0,28 - 0,5 баллов от 0,27- до 0.,10 - 0,25 балла			

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%	Доля обучающихся составляет 100% + 1б. Решение ПС			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 образовательного округа + 0,5 б. выше уровня образовательного округа + 1 б.  (Приложить протоколы ОГЭ)			1
1.6.	Соответствие не менее 75% итоговых(годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в.т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (ам)	Соответствие по 1 предмету – 0,5 балл Соответствие по 2 предметам – 1 балла Соответствие по 3 предметам – 1,5 балла  (Приложить протоколы ВПР и др. внешних оценочных процедур)			1,5
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие не менее 75% и более по математике и русскому языку - 1,5 б. Предметы по выбору - 1 б. (Приложить протоколы ОГЭ)			1,5
1.8.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение + 0,5 б. Отсутствие + 1 б. Справка заместителя директора по ВР			1
1.9.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из исла приступивших)	Отсутствие - 0,5 б. Справка заместителя директора по ВР			0,5

1.10.	<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», «Орлята России», 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  Регистрация не менее 50% учащихся класса -0,5 баллов за каждую организацию  Участие не менее чем в 5 конкурсах - 1балл</p>	<p>Статистические данные о регистрации в организации.</p> <p>Документы подтверждающие участие</p>			2
1.11.	<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)  <b>Название мероприятия, уровень и результат с приложением ксерокопии документов</b></p>	<p>Участие выше школьного уровня - 0,5 б.  Победа:  Окружной уровень - 1б.  Региональный уровень- 1,5 б.</p>			1,5
1.12.	<p>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  <b>Справка администрации ОО</b></p>	<p>Процент обучающихся вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества _____</p> <p>Положительная динамика -0,5 б.  Выше, чем в среднем по ОО + 1б.</p>			1
1.13.	<p>Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику  Выше чем по ОО - 1 балл  Положительная динамика - 0,5 балл</p>	<p>Процент обучающихся вовлеченных во внеклассные мероприятия _____%</p> <p>Справка заместителя директора по УВР</p>			1

1.14.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие - 0,5 б Справка директора			0,5
1.15.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся ( на основании решения ППК, ПМПК)	Позитивная динамика- 0,5 б.			0,5
1.16	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 профессиональную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору	Доля обучающихся составляет: 60% – 84% - 0,5 балла 85% – 100% - 1 балл			1
	<b>Итого по разделу</b>				<b>15</b>
<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)	<u>Наличие победителей и призеров (кроме ВСОШ):</u> окружного уровня по 1 б. регионального уровня по 1,5 б. всероссийского уровня по 2,5 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i>  <i>Участие (выше школьного уровня) -0,5 б. за каждого участника</i>			5
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)	<u>Наличие победителей и призеров</u> окружного уровня по 1 б. регионального уровня 2 б. всероссийского уровня по 4 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i>  <i>Участие (выше школьного уровня) -0,5 б. за каждого участника</i>			
2.3.	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше	На уровне декомпозированного показателя + 0,5 б. Выше декомпозированного показателя + 1			1

	декомпозированного учителю показателя	б. Справка заместителя директора по УВР			
2.4.	Доля обучающихся, подготовленных учителем и получивших право участвовать в окружном этапе ВсОШ, от числа участников школьного этапа по предмету <b>Справка заместителя директора по УВР</b>	не менее 2% -0,5 б не менее 4% - 1 б. не менее 6% -2 б			2
2.5.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)(приложить документальное подтверждение) <b>Статистические данные по ВОШ</b>	Школьный уровень - 0,5 б. окружной уровень -1 б. региональный уровень - 2 б.			3
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.	Наличие 1 участника + 1б. Наличие более 1 участника - 1,5 б.  Сертификаты, грамоты, дипломы подтверждающие участие.			1,5
2.7.	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	Положительная динамика + 0,5 б. Выше, чем в среднем по ОО + 1б.  Справка заместителя директора по УВР			1
2.8.	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 На уровне декомпозированного показателя + 1б. Выше декомпозированного показателя +1,5б.	Статистические данные о получении рекомендаций по построению индивидуального учебного плана			1,5

2.9.	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	На уровне декомпозированного показателя + 1б. Выше декомпозированного показателя + 1,5 б.  Справка заместителя директора по УВР			1,5
	<b>Итого по разделу</b>				<b>16,5</b>
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>					
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	Положительная динамика + 1 б. Выше, чем в среднем по ОО + 1,5 б.  Скриншоты с платформ ЦОС			1,5
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	По одному предмету в одном классе - 0,5 балл По двум и более предметам - 1 б.  Отчет из системы МСОКО АСУ РСО			1
3.3.	Наличие у учителя и 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 общедоступного ресурса в сети Интернет - 1 б. (скриншот страницы)			1
3.4.	Результативность формирования ФГ обучающихся	Достижения учащихся по итогам внешнего мониторинга: 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  Приложить чек-лист			3



3.5.	Проведение открытых уроков, предметных недель, семинаров, открытых классных часов, общешкольных мероприятий и др. с использованием современных технологий	- школьный уровень-0,5 балл - окружной уровень – 1балла Справка заместителя директора по УР			1
	<b>Итого по разделу</b>				<b>7,5</b>
<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, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	<u>Выступление с докладом:</u> на окружном уровне. по 1 б. на региональном уровне по 2 б. на всероссийском ур. по 2,5 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i>			2,5
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) <i>(приложить документальное подтверждение)</i>	Участие в конкурсах различного уровня -0,5 б. <u>Наличие призового места</u> окружного уровня по 1 б. регионального уровня по 2 б.			2
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. <i>(приложить документальное подтверждение)</i>	Наличие авторских публикаций - 1 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i>			1
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования грантов. <i>(приложить документальное подтверждение)</i>				0,5
4.5	Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших внешнюю экспертизу. <i>(приложить документальное подтверждение)</i>	0,5 б. - за 1 ресурс			1

4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	Выполнение программы наставничества - 1 балл (публикация на сайте, проведение совместных мероприятий)			1
	Итого по разделу				<b>8</b>
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие + 0,5 б.			0,5
5.2.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО	Не менее 80% - 0,5 б. 100% - 1 б.  Справка ответственного за питание			1
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	Менее 50% - 0,5 б. Свыше 50% - 1 б.			1
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие - 0,5б			0,5
	<b>Итого по разделу</b>				<b>3</b>
	Итого:				50

Дата:

Подпись:

Члены экспертной комиссии:

1. Зам. Директора по УВР \_\_\_\_\_
2. Председатель Управляющего совета \_\_\_\_\_
3. Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_

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

период: \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии	Максимальный балл
<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 Акт комиссии	частично соответствует-1 балл соответствует – 2 балла; соответствует / осуществляется творческий (авторский)подход - 3 балла			3
1.2.Доля родителей от количества опрошенных. положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) Аналитическая справка по итогам анкетирования	75%-79%- 0,5балл 80%-89%- 1балл 90% и более-1,5балл			1,5
1.3.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений- 2 балл.	Отсутствие - 2 балл Справка администрации			2
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 уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО Статистика АСУ РСО	20%-24% воспитанников посещающих ОУ ДО -0,5б. 25%-29% воспитанников посещающих ОУ ДО – 1,5б. 30% и более воспитанников посещающих ОУ ДО – 2б.			2

1.5.Участие родителей в совместных мероприятиях, конкурсах, акциях, и т.д. (не менее 3 мероприятия)	100% посещение- 1,5 балла 80%- 1 балл Ниже 70%-0 баллов			1,5
1.6.Посещаемость воспитанниками группы ( на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы) Справка на основе таблиц посещаемости за данный период	80% и выше - 2 балла 50-80% - 1 балл До 50% - 0 баллов			2
<b>Итого:</b>				12
<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, утверждённому Минобрнауки СО.	окружной уровень -участник-1 балл, призер-2 балла, победитель 3 балла. 2 региональном -участник- 2 балла, призер - 3 балла; победитель -4 балла Копии подтверждающие результативность – дипломы, грамоты, сертификаты участников, распоряжения.			4
2.2.Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	на уровне СП – 0,5 балла; на уровне округа - 2 балла; на уровне региона - 3 балла; за участие-1 балл Копии подтверждающие результативность – диплом, грамота, сертификат участников, распоряжения.			3
2.3.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) Копии подтверждающие результативность – дипломы, грамоты, сертификаты участников, распоряжения.	На уровне СП -0,5 балла победитель; На уровне округа: 2 балла победитель, 1 балл -призер На уровне региона – 3 балла победитель, 2 балла-призер За участие -0,5 балла (баллы могут суммироваться)			3

<b>Итого:</b>				10
<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 СанПиНа	Наличие и применение продуктов - 1 балл			1
3.2.Наличие у педагога общедоступного, обновляемого нереже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений <b>Скриншот ресурса</b>	Есть и обновляется – 2 балла Нет/не обновляется – 0 баллов			2
<b>Итого:</b>				3
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
4.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Копии подтверждающие результативность – дипломы, грамоты, сертификаты участников, распоряжения.	<b>Победа:</b> на уровне округа- 1 балла На уровне региона- 2 балла За участие 0,5 балла			2
4.2.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, конкурсов художественно-эстетической направленности, акциях, иных мероприятий ( в зависимости от уровня)  Подтверждающие документы-справки, программы, мероприятий ит.д.	На уровне округа -1,5 балла На уровне региона- 2 балла За участие 0,5 балла			2
4.3.Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и на интернет ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	На школьном уровне- 0,5 балла На уровне округа -1 балла На уровне региона-2 балла Копии подтверждающих документов,копия страницы публикации, скрин страницы.			2

4.4. Включение педагога в состав жюри, экспертных, рабочих, (в зависимости от уровня) Указать уровень и наименование группы, приложить подтверждающий документ- приказ, распоряжение о включении в состав группы, жюри	на уровне СП -0,5 балл, на уровне округа – 1 балла на уровне региона – 2 балла			2
4.5. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов Подтверждающие документы опрохождении курсов	от 16 до 36 часов -1 балл от 36 часов до 72 часов -1,5 балла от 72 часов до 144 часов- 2 балла от 144 и выше - 3 балла			3
4.6. Показ педагогической деятельности (проведение открытых занятий, мастер-класса) Список занятий, заверенный руководителем, по форме: год, тема, уровень и тема мероприятия; программы мероприятий, справки организаторов мероприятий	- на уровне СП - 1балл - на окружном уровне-1,5 балла - на региональном уровне- 2 балла			2
4.7. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	- Систематическое применение здоровьесберегающих Технологий- 2 балла - Частичное применение здоровьесберегающих технологий- 1 балл			2
<b>Итого:</b>				15
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) Справка	Показатель по группе _____ стабильно низкий – 0 баллов снижение на 1% - 1 б; снижение на 2% - 2 б; снижение на 3% и выше - 3б			3
5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса -1 балл	Отсутствие - 1 балл			1
5.3. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья детей 1балл	Отсутствие нарушений - 1 балл			1

5.4. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований-1 балл	справка, акт, предписание Роспотребнадзора			1
5.5. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности-1 балл справка, акт, предписание проверяющих органов	Отсутствие нарушений - 1 б.			1
5.6.Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	Соответствует программным и возрастным особенностям - 1 балл - Своевременное обновление образовательной инфраструктуры-1,5.б. - Осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий 2 б			2
итого				9
Всего				49

Дата:

Подпись:

Члены экспертной комиссии:

4. Зам. Директора по УВР \_\_\_\_\_

5. Председатель Управляющего совета \_\_\_\_\_

6. Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_

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

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

период: \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ год

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии	Максимальный балл
<b>1. Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1.1.Посещаемость воспитанниками группы ( на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы)	80% и выше - 2 балла 50-80% - 1 балл До 50% - 0 баллов			2
1.2.Помощь воспитателю в организации и проведении НОД и досуговой деятельности	2 балла			2
1.3. Качество уборки помещений (гигиеническое и эстетическое) регулярная влажная уборка в закреплённом помещении,помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки,участие в обучении детей культурно-гигиенических навыков (умывание, правила приёма пищи, культура поведения за столом), соблюдение графика получения пищи.	3 балла			3
1.4.Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	1 балл			1
1.5.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений- 2 балл.	Отсутствие жалоб- 2 балла			2
<b>2.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
2.1.Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровнязаболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода,списочного состава группы)	Показатель по группе _____ стабильно низкий – 0 баллов снижение на 1% - 1 б; снижение на 2% - 2 б; снижение на 3% и выше - 3б Справка			3
2.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса -1 балл	Отсутствие - 1 балл			1
2.3.Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья детей - 1балл	Отсутствие нарушений - 1 балл			1



2.4.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований-1 балл	Отсутствие нарушений - 1 балл			1
2.5.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности-1 балл	Отсутствие нарушений - 1 балл			1
2.6.Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	Соответствует программным и возрастным особенностям - 1 балл - Своевременное обновление образовательной инфраструктуры-1,5.б. - Осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий 2 б.			2
Итого:				19 баллов

Дата:

Подпись:

Члены экспертной комиссии:

7. Зам. Директора по УВР \_\_\_\_\_

8. Председатель Управляющего совета \_\_\_\_\_

9. Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели,  
 позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда  
 административно- хозяйственного персонала  
 ГБОУ ООШ пос. Аверьяновский**

Период \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Само оценка	Оценка Экспертной комиссии	Максимальный балл
<b>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>					
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - 3 балла				
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла				
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>					
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 1 балл (подтверждающие документы: справка администрации)				
4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации и качества питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл (подтверждающие документы: справка администрации)				
5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству уборки помещений, мытью полов, стен, проведению генеральных уборок - 1 балл подтверждающие документы: справка администрации)				
6	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения – 0,5 балл (подтверждающие документы: копия журнала)				
Всего					

Дата:

Подпись:

Члены экспертной комиссии:

1. Зам. директора по учебной работе \_\_\_\_\_
2. Председатель Управляющего совета \_\_\_\_\_
3. Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_

