

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа п. Гражданский муниципального района Красноармейский Самарской области

«Согласовано»

Протокол заседания
Управляющего совета
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области основной
общеобразовательной школы п. Гражданский
м. р. Красноармейский Самарской области
№ 3 от 18.02.2025 г.

«Утверждаю»

И.О. директора школы
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской
области основной общеобразовательной школы
п. Гражданский м. р. Красноармейский
Самарской области _____ Ж.В.

Копылова

Приказ № 10- од от 18.02.2025 г.

«Принято»

Протокол заседания
Педагогического совета
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области основной
общеобразовательной школы п. Гражданский
м. р. Красноармейский Самарской области
№ 2 от 18.02.2025 г.

г.

**Положение
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников ГБОУ ООШ пос. Гражданский**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании

-Трудовым кодексом РФ

-Законодательством РФ «Об образовании»,

-Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Гражданский муниципального района Красноармейский Самарской области (далее «Учреждение»),

-Коллективным договором Учреждения,

- Приказа 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»,
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 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);
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года №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 утверждении методик расчёта

норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.)

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г.

№ 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».

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009

№31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области

- Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями на 26 апреля 2019 года;

- Методикой расчёта объёма средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 N267 (с изменениями на 14.08.2014) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 5 июля 2017 г. N 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы

- Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»

- Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и

социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»

- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006г № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»
- Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019г № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждения порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»
- Постановления Правительства Российской Федерации от 01.04.2020г № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования»
- Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617
- Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»
- Постановлением Правительства Самарской области от 28.12.2006 № 194 «об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области». Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характера. Критерии и показатели для осуществления выплат работникам приведены в приложениях к настоящему Положению, являющихся его неотъемлемой частью.

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

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам общеобразовательного учреждения и распространяется на педагогических работников учреждения, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников учреждения.

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

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников средней общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

2. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

2.1 В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

2.2 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и включают: надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты).

2.3 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели рассматриваются и согласовываются Управляющим советом Учреждения, обеспечивающим им демократический государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя.

2.4 Данные решения принимаются Управляющим советом большинством голосов и оформляются протоколом.

2.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6 Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год), доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

2.7 Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.8 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников устанавливаются данным положением с учетом утверждаемого министерством образования и науки

Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета (при наличии).

2.9. Положение содержит перечень критериев качества труда работников ОУ, разработанных администрацией ОУ, совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ (далее Комиссия), членами профсоюзного комитета школы (при наличии), (Приложение 1)

2.10. Положение согласовывается с Управляющим советом и профсоюзным комитетом (при наличии), утверждается приказом директора ОУ.

2.11. При распределении средств стимулирующего фонда Комиссия должна руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для работников основной общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

2.12. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до изменения системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда.

При изменении системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

3.Сроки установления стимулирующих выплат

3.1 Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

3.2 Назначение периодических стимулирующих выплат по критериям производится в соответствии со следующим регламентом:

3.2.1 Для установления стимулирующих выплат работники школы и структурных подразделений представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в комиссию по материальному стимулированию соответствующего СП.

3.2.2 Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 2 раза в год в январе и сентябре за период с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.08. соответственно.

3.3 Руководитель Учреждения представляет информацию на согласование в Управляющий совет Учреждения.

3.4. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору школы для принятия управленческого решения.

3.5. Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за сентябрь-декабрь, и не позднее 25

сентября по итогам работы за январь-август.

3.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.

3.7. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

- сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;
- сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента подачи представления.
- сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

4. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

4.1 В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки,
- доплаты,
- премии.

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 18,24% от фонда оплаты труда работников школы.

4.3. Размер стимулирующих выплат на вышеуказанные периоды определить в следующем процентном выражении:

- для руководителя Учреждения – не более 3% от стимулирующей части ФОТ (по приказу Юго-Западного управления министерства образования Самарской области);
- для педагогических работников – до 80% от стимулирующей части ФОТ;
- для административного персонала (АП) (заместители директора, библиотекарь, начальник финансово-экономического отдела, бухгалтер, заведующий хозяйством) и обслуживающего персонала – до 40% от стимулирующей части ФОТ.

Период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Учреждения.

4.4. Для педагогических работников размер стимулирующих выплат определяется в соответствии с рейтинговой шкалой.

4.5. Стимулирующие выплаты производятся исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников делится на общее количество баллов, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим работником конкретно.

5 ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

5.1 Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.2 Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора ОУ сроком на один месяц. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора ОУ дважды в год (на 1 сентября и 1 января) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни (за прошедшее полугодие).

5.3 Утверждает назначение стимулирующих надбавок и доплат комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда 2 раза в год. Комиссия

создается приказом директора один раз на учебный год.

5.4 Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности за истекший период учебного года по установленной форме, сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.

5.5 Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в разделе 4 по форме, 2 раза в год.

5.6 Педагогические работники предоставляют Комиссии, в состав которой входят представители профсоюзной организации и заместитель директора по учебно-воспитательной работе, аналитические материалы по самоанализу в соответствии с критериями оценки деятельности два раза в год (не позднее 20 декабря и 28 августа текущего года в Комиссию): в декабре по итогам четырех месяцев (сентябрь – декабрь) учебного года, в августе по итогам учебного года с января по август.

Комиссия рассматривает, утверждает количество баллов и представляет аналитические материалы и справку директору учреждения два раза в год: в декабре и в августе.

Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники учреждения представляют комиссии учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения два раза в год: в декабре по итогам календарного года, в августе по итогам учебного года.

Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора учреждения.

5.7 Комиссия рассматривает материалы самоанализа работников, утверждает количество баллов и составляет справку, определяющую размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляет на утверждение директору учреждения.

5.8 Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника учреждения.

Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму

баллов, набранную работниками учреждения. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников учреждения утверждается приказом директора школы.

5.9 Директор учреждения рассматривает представленные материалы и издаёт приказ о назначении стимулирующих выплат.

5.10 Для педагогических работников критериями и показателями результативности труда служат:

- позитивные результаты образовательной деятельности;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся;
- позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя;
- внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.

5.11 Для других работников Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

- эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;
- эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса.

5.12. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.

Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом руководителя ОУ на следующий день после заседания Управляющего совета ОУ и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

5.13 Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок работникам делится на общее количество баллов, набранных работниками за прошедшее полугодие.

5.14 Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

5.15 Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

6. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, РЕАЛИЗУЮЩЕГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

6.1 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 28,3% (на оказание гос. услуги) и 23,2% (на присмотр и уход за детьми) от фонда оплаты труда работников СП и включают: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

6.2. Стимулирующая часть ФОТ структурного подразделения распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в

процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а так же «Учебно- вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:
 - при выслуге 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 ежемесячной доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в структурном подразделении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой доплаты.

6.2 Работникам структурного подразделения устанавливаются стимулирующие выплаты по итогам работы.

6.3 Стимулирующие выплаты производятся исходя из следующего расчёта

6.4 Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников делится на общее количество баллов, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим работником конкретно.

7. ОРГАНИЗАЦИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМИССИИ ПО МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ

7.1 В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в школе и в каждом структурном подразделении создается Комиссия по материальному стимулированию (далее Комиссия)

- 7.2 Комиссия является общественным органом работников школы и структурных подразделений.
- 7.3 Комиссия создается в количестве от трех человек из работников школы и структурного подразделения соответственно. В состав комиссии могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагогические работники, завхоз, члены первичной профсоюзной организации.
- 7.4 Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.
- 7.5 Заседания комиссии проводят не реже двух раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.
- 7.6 Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.
- 7.7 В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник ОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 7.8 Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора.
- 7.9 Комиссия рассматривает листы самоанализа работников, представленные за период работы с января по август – до 20 сентября, за сентябрь-декабрь – до 20 января.
- 7.10 Комиссия подсчитывает количество набранных сотрудником баллов и оформляет протокол заседания по каждому структурному подразделению и школе.
- 7.11 Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.
- 7.12 В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом и баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников Учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 7.13 Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после

принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.

7.14 О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники Учреждения в части, их касающейся.

7.15 Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями до 20 августа и соответственно до 20 января.

8. СНЯТИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

8.1. Условия снижения стимулирующих выплат:

наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия доплата снижается на 50 % с момента установления виновности работника.

Снижение размера стимулирующих доплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора с указанием причин снижения.

8.2 Условия отмены стимулирующих выплат:

Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ОУ.

При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ОУ, с момента назначения.

Сроки снятия и отмены стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора.

9. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ.

9.1 Доплаты стимулирующего характера, установленные работникам,

исчисляются в рублях.

9.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- за победу в окружных, областных, российских мероприятиях – от 1000 руб.
- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – от 500 руб.
- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – от 300 руб.
- за высокое качество участия в работе жюри окружной предметной олимпиады, научно-практической конференции, окружного интеллектуального марафона, экспертных групп при аттестации учителей на вторую квалификационную категорию – от 500 руб.
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно- оздоровительной работы – от 500 руб.
- за высокое качество материалов представляемых на школьном сайте – от 500 руб.
- учителям, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности учащихся во время перемен – от 500 руб.;
- учителям-предметникам за высокое качество использования в образовательном процессе элементов здоровьесберегающих технологий – от 300 руб.;
- за высокое качество заведования пришкольным участком - от 300 руб.;
- сторожам за качественное выполнение обязанностей дворника – от 300 руб.;
- за высокое качество организации военно - патриотической деятельности - от 300 руб.;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасных условий труда учащихся, сотрудников школы и СП – от 300 руб.;
- за обеспечение работы школьного сайта- от 500 руб.;
- за организацию профориентационной работы- от 500 руб.;
- за работу в системе АСУ РСО, Е-услуги, АИС «Трудовые ресурсы» – от 1000 руб.;
- за ведение школьной странички в мессенджерах.

9.3. В ОУ могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год.

10.ПРЕМИРОВАНИЕ.

10.1 Премирование осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, отведенной на выплату премий.

10.2 Премирование работников может производиться

- по результатам их работы за месяц, учебную четверть, полугодие, учебный год;
- по достижении работником пенсионного возраста

10.3 Размер премии устанавливается приказом директора.

10.4 Премии и иные поощрительные выплаты производятся за:

- за добросовестное выполнение обязанностей и достижение высоких результатов в труде

-качественное выполнение плана работы школы и реализацию

приоритетных задач на учебный год;

10.4.1 за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности.

10.4.2 разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;

10.4.3 за соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного школы, требований охраны труда и техники безопасности;

10.4.4 по результатам проведенных государственными органами проверок; за высокие показатели при аттестации школы, при других видах проверок;

10.4.5 за качественную подготовку четвертной и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.);

10.4.6 за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации;

10.4.7 за досрочное и качественное выполнение заданий; своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для школы;

10.4.8 за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

10.4.9 за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещения);

10.4.10 инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно- методических комплектов нового поколения;

10.4.11 за проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях ;

10.4.12 за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году

10.4.13 за эффективное использование информационных технологий

- в учебной и внеурочной деятельности;
- 10.4.14 за своевременное и качественное заполнение баз данных;
- 10.4.15 за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности школы;
- 10.4.16 достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом, результаты мониторинга качества знаний учащихся, итоги контрольных работ; подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и др.
- 10.4.17 содержание в образцовом порядке библиотечного фонда;
- 10.4.18 образцовое содержание учебного оборудования;
- 10.4.19 активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня ;
- 10.4.20 за качественную подготовку и ремонт помещений;
- 10.4.21 в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта и др.;
- 10.4.22 в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;
- 10.4.23 в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и т.д. со дня рождения).
- 10.4.24 обеспечение работы учреждения в режиме развития;
- 10.4.25 ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- 10.4.26 качественное выполнение плана работы школы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- 10.4.27 разработку инновационных программ и другие результаты деятельности.

Премии и иные поощрительные выплаты носят разовый характер, устанавливаются размером от 300 рублей и выше и оформляются приказом директора школы.

10.5 Премирование работников, проработавших неполный месяц, учебную четверть, полугодие, учебный год, производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

10.6 Премирование производится на основании ходатайств, поданных директору ОУ, и.о. зам. директора по УВР, завхоза.

10.7 Премирование директора школы, как учителя, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

11. Организация и деятельность Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в школе и в структурном подразделении создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия).

11.1 Комиссия является общественным органом работников школы и структурного подразделения.

11.2. Комиссия создается в количестве трех человек из сотрудников школы.

В его состав могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, завхоз, члены первичной профсоюзной организации.

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

11.4. Заседания комиссии проводят не реже двух раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовали все члены Комиссии.

11.5. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало два члена комиссии.

11.6. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник ОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.7. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора.

11.8. Комиссия рассматривает листы самоанализа работников, представленные за период работы с январь по август – до 25 августа, за сентябрь-декабрь – до 27 декабря.

Комиссия подсчитывает количество набранных сотрудником баллов и оформляет протокол заседания по структурному подразделению и школе.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателями членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников Учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия

заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Лист оценивания качества работы (эффективности труда) учителя ГБОУ ООШ пос.Гражданский

(Ф.И.О.)

№	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1		3	4	5
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) учителя				
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	2 балла		
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	балла		
1.3	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в ГБОУ ООШ пос.Гражданский	2 балла		
1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75% и более- 2 балла		
1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных у ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	2 балла		
1.6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому 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»	2 балла		
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9 класса результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более- 2 балла		
1.8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся на основании решения ППК, ПМПК	1 балл		
1.9	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	1 балл		

1.10	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1 балл		
1.11	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	1 балл		
1.12	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным 30 учебных дней (из числа приступивших)	балла		
1.13	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, а проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию; в деятельность РДШ и/или в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и к, реализуемых учителем, на уровне или выше декомпозированного педагогу показателя	2 балл		
1.14	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)	Муниципальный уровень – 2 балла Окружной уровень-3 балла Областной уровень – 4 балла Всероссийский уровень – 6 баллов		
1.15	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 школе или имеет положительную динамику	20% - 1 балл; 40%-2 балла; Более 50%-3 балла		
1.16	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по школе или имеет положительную	Школьный уровень 100% – 1 балл; Районный уровень – 80% - 2 балла; Окружной уровень 50% - 3балла; Областной уровень 20% - 4 балла;		
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	2 балла		

2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Наличие на окружном уровне – 3 балла; На областном уровне – 4 балла; На Всероссийском уровне – 5 баллов	
2.2	Наличие и число обучающихся и/или команд, организованных учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Наличие на окружном уровне – 3 балла; На областном уровне – 4 балла; На Всероссийском уровне – 5 баллов	
2.3	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне декомпозированного учителю показателя	80% - 3 балла	
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам)	5 баллов	
2.5	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	5 баллов	
2.6	Доля обучающихся 6-9 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по школе или имеет положительную динамику	10 %-3 балла; 20% - 4 балла; 30% - 5 баллов	
2.7	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-9 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	6 баллов	
2.8	Доля обучающихся 1-9 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	60%-4 балла	
2.9	Доля обучающихся 6-9 классов, 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 на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ значения для школы	80% вовлеченных- 3 балла	

3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности школы как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки при наличии подтверждающих документов (в зависимости от уровня)	Окружной уровень – 3 балла; Областной уровень – 5 баллов	
3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по школе или имеет положительную динамику	5% - 2 балла; 10% - 4 балла	
3.3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	4 балла	
3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки куратора УВР)	4 балла	
3.5	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	4 балла	
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой школой (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 4 балла	
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень – 5 баллов	

4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и/или коллективных) с учетом уровня гранта и распространения результатов использования гранта	Муниципальный уровень – 4 балла; Окружной уровень – 6 баллов; Областной уровень – 8 баллов; Всероссийский		
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)(в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень – 5 баллов; Всероссийский уровень – 6 баллов		
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте школы, в официальных аккаунтах школы в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	3 балла		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей				
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ	100 % - 3 балла		
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	2 балла		
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	4 балла		
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	2 балла		
5.5	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	2 балла		
	Итого баллов:			

Лист оценивания качества работы (эффективности труда) воспитателя структурного подразделения ГБОУ ООШ пос.Гражданский детского сада «Антошка» _____ (Ф.И.О.)

№	Критерий оценивания	Максимальный коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	100%- 3 балла		
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75-79%-1 балл; 80-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла		
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников на основе результатов ППК, ПМПК	4 балла		
1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки куратора учебно-воспитательной работы: Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; Специальные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да/нет		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2 балла		
1.6	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе школы, иных организаций (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО) на уровне или выше декомпозированного показателя, установленного ТУ	10%-1 балл; 20%-2 балла; 30%-3 балла		
1.7	Наличие условий, созданных педагогом , для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	Да/Нет		
1.8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава)			
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и др. мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) в зависимости от уровня) баллы суммируются	Наличие участника- 3 балла, наличие победителя или призера – 5 баллов		
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	На первом отборочном этапе- 3 балла; На втором очном этапе- 6 баллов; Победа во втором очном этапе – 10 баллов		

2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием (не учтенные в п.2.1. 2.2) (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 5 баллов; Областной уровень – 7 баллов		
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекса в соответствии с нормами СанПиН	4 балла		
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	3 балла		
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, опорной, ресурсной, пилотной) площадки, функционирующей на базе школы (в зависимости от уровня)	Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень – 6 баллов		
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Районный уровень: участник-2 балла; победитель/призер – 4 балла; Окружной уровень: участник – 4 балла; победитель/призер-6 баллов		
4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	4 балла		
4.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и др. ресурсах, в зависимости от уровня распространения педагогического опыта	Школьный уровень – 2 балла; Районный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень – 5		

		баллов		
4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 2 балла; Районный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень – 5 баллов		
4.6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень – 5 баллов		
4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3 балла		
4.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества школы по модели педагог-педагог	3 балла		

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Снижение на 1%-2 балла; Снижение на 2%-3 балла; Снижение на 3%-4 балла		
5.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО)	5-10%-2 балла; 11-19%-4 балла; Свыше 20%-5 баллов		
5.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой значки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1%-2 балла; 2%-3 балла; 3% и выше-4 балла		
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	3 балла		
5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3 балла		
5.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3 балла		
5.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	3 балла		

Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством ГБОУ ООШ пос .Гражданский _____ (Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка комиссии
		3	4	5
	Санитарно-гигиенические условия школы			
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:			
2	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
3	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1		
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении			
1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности:			
2	-наличие действующей АПС	1		
3	-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	1		
4	-наличие «тревожной кнопки»	1		
5	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря			
1	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
2	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1		
3	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	1		
4	Отсутствие случаев травматизма среди подчинённых сотрудников	1		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера ГБОУ ООШ пос. Гражданский _____
(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1		3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
1	Участие в реализации программы развития школы	1		
2	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1		
3	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	1		
4	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
6	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	1		
7	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1		
8	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
9	Замечания со стороны проверяющих:			
10	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
11	-отсутствие замечаний	1		
12	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1		
13	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	1		
14	Своевременное составление и предоставление отчётности:			
15	-бухгалтерской	1		
16	-налоговой	1		
17	-статистической	1		
18	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1		
19	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	1		
20	Количество работников в образовательном учреждении:			
21	-до 100 человек	1		
22	-от 100 до 200 человек	2		
23	более 200 человек	3		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений ГБОУ СОШ ООШ пос.Гражданский _____
(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Высокое качество ежедневной уборки помещений			
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений,.			
3	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды			
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа СП ГБОУ ООШ пос.Гражданский _____ (Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	Высокая организация работы			
1	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа ГБОУ ООШ пос.Гражданский _____ (Ф.И.О.)

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

Лист оценивания эффективности (качества) работы повара СП ГБОУ ООШ пос.Гражданский_____ (Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	2			5
	Высокая организация работы			
1	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы помощника воспитателя СП ГБОУ ООШ пос. Гражданский_____ (Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	2			5
	Высокая организация работы			
1	Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, и др.), а также превышение плановой наполняемости			
2	Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения. Посещаемость составляет более 50%.			
3	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.			
	Итого баллов:			

