

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа с. Большая Константиновка
муниципального района Кошкинский Самарской области

446814, Самарская область, муниципальный район Кошкинский, с. Большая Константиновка, ул. Центральная, д. 54, тел. (84650)74246

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка
Протокол от 28.09.2021г. № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 29.09.2021г. № 66/1-од
Директор
ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка

СОГЛАСОВАНО

Управляющим Советом
ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка
Протокол от 28.09.2021г. № 4

В.А.Богатова

Положения о распределении стимулирующих выплат
работников начального и общего образования
ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка

1.1. Настоящее «Положения о распределении стимулирующих выплат работников начального и общего образования ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка» (далее «Положение»), разработано в соответствии с:

- ТК РФ;
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412 «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»;
- Уставом ГБОУ ООШ с. Большая Константиновка;
- Коллективным договором;
- Иными нормативными документами.

1.2. Положение ориентировано на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Большая Константиновка муниципального района Кошкинский Самарской области (далее Учреждение), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования на повышение творческой активности и инициативы в решении поставленных перед коллективом задач.

1.3. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих стандартное выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем 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
УЧРЕЖДЕНИЕ.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, разработанных администрацией Учреждения.

1.7. Положение согласовывается с Управляющим советом Учреждения, принимается решением общего собрания работников, утверждается приказом директора Учреждения.

1.8. Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.7 настоящего Положения.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕНЫ.

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) работников организации, являются:³

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.3. Условия снижения стимулирующих выплат:

- Наличие обоснованной жалобы (до 50%)
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, случаев халатного отношения к своим должностным обязанностям.

Снижение размера стимулирующих надбавок до 50% производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения и срока действия приказа.

При наличии зафиксированного нарушения надбавка снижается на 10% с момента установления.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения и срока действия приказа.

2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма воспитанников на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, воспитателя, тренера. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим Советом учреждения, с момента получения травмы воспитанником.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия.

2.5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, установленные работникам Учреждения, исчисляются в рублях и производятся:

- за разработку, внедрение, эффективную реализацию образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 1000 рублей и выше;
- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке учащихся к ОГЭ – от 1000 рублей и выше;
- за высокие результаты в подготовке учащихся к олимпиадам – от 400 рублей и выше;
- за высокие результаты в подготовке учащихся к ОГЭ – от 400 рублей и выше;
- за эффективную организацию и руководство воспитательной работы среди учащихся – от 1000 рублей и выше,
- за эффективную реализацию Программы развития школы и экспериментальную деятельность по внедрению инновационных программ – от 10000 рублей и выше;
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом – от 10000 рублей и выше;
- за эффективную организацию и руководство научно-методической работой ОУ – от 10000 рублей и выше;
- за наставничество – от 300 рублей и выше.

Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора школы.

2.6.. Порядок выплаты единовременной премии

2.6.1. Единовременные премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- за высокое профессиональное мастерство;
- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей;
- за эффективность (качество) работы;
- по результатам работы (за месяц, квартал, год);
- активное участие и высокие результаты учащихся и педагогов в олимпиадах, научно-практических конференциях, смотрах, конкурсах (городских, окружных, областных);
- высокий уровень организации и проведения мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения;
- качественное выполнение плана работы учреждения;
- реализацию приоритетных задач Учреждения;
- организацию работы по подготовке, проведению ЕГЭ и ОГЭ;
- обеспечение работы учреждения в режиме развития (по программе развития Учреждения);
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся;
- за эффективную организацию школьных методических объединений;
- укрепление материально-технической базы;
- за высокий уровень организации и проведения ремонтных работ;
- подведение итогов года;
- высокий уровень организации и подготовки Учреждения к новому учебному году;
- за большой вклад в развитие образования на территории муниципального района Кошкинский;
- за многолетний и добросовестный труд и в связи юбилейной датой (50,55,60 лет, по распоряжению руководителя);
- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий или работ;
- качественное ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- разработку инновационных программ;
- за организацию работу особо значимых мероприятий;
- за высокий уровень организации и проведения мониторинга образовательной деятельности Учреждения;
- в связи с присвоением почетных званий, награждением отраслевыми и другими наградами.

2.6.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом руководителя Учреждения.

2.6.3. Премия максимальным размером не ограничивается.

2.7. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

2.7.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников.

2.7.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

- разработка и реализация инициативных управленческих решений
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач.

2.7.3 Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается, выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.7.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад без учета других доплат и надбавок.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда на основании действующего законодательства.

3.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей в процентном выражении:

- стимулирующие выплаты руководителю – не более 3% от стимулирующей части ФОТ;
- стимулирующие выплаты работникам по результатам деятельности труда – не менее 50% от стимулирующей части ФОТ;
- надбавки и другие виды стимулирующих выплат – не более 47 % от стимулирующей части ФОТ.

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

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

3.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Учреждения один раз в год (сентябрь), а по отдельным показателям по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно.

3.6. Приказом руководителя создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда для проведения объективной внешней оценки результативности труда работника на основе оценочного листа. Результаты работы комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией учреждения.

3.7. Материалы самоанализа деятельности каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в разделах IV, V, VI 1 раза в год.

3.8. Материалы по самоанализу деятельности представляются работниками Учреждения заместителю директора по УВР.

3.9. Зам. директора по УВР передает листы самоанализа комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которая:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов;
- составляет протокол, содержащий итоговое количество баллов по каждому работнику;

3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ передает директору протоколы, содержащие итоговое количество баллов по каждому работнику. Сводная таблица результативности деятельности работников с указанием общего количества баллов по каждому работнику доводятся до сведения работников.

3.11. На основании итогового протокола руководитель издаёт приказ, устанавливающий персональные размеры стимулирующих выплат работникам школы на следующий период.

3.12. Материалы по самоанализу деятельности работников за прошедшее полугодие предоставляются не позднее 5 сентября текущего года.

3.13. Установленные работникам стимулирующие доплаты, надбавки,

премии исчисляются в рублях. Размер стимулирующих надбавок, доплат, премий устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.14. Стоимость балла стимулирующей выплаты по критериям результативности деятельности рассчитывается по следующей схеме:

- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок по критериям результативности деятельности, делится на общее количество баллов, набранных работниками по критериям за прошедшее полугодие;
- утверждается приказом директора ОУ.

3.15. Стимулирующая выплата рассчитывается по схеме:

- количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

3.16. На основании итогового протокола руководитель издает приказ, устанавливающий персональные размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения на следующий период.

3.17. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются СЗУ МОиН Самарской области.

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

3.19. Данное положение вступает в силу с 01.01.2022 года.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ Учреждения

4.1. Стимулирующие надбавки учителям устанавливаются за достижение критериев, определённых пунктом 4.2

4.1. Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Выше на 0,3 б. и более - 1,5 б. Выше на 0,2 б. и более - 1 б. Выше на 0,1 б. – 0,5б. Сохранение значения – 0,5 б.		
	2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся-ся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие – 2 б. Наличие – 0 б.		
	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 в ОО	Выше – 1 б. На уровне среднего по школе – 0,5 б.		
	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)	90-100% - 1,5 б. 80-89% - 1б. 70-79% - 0,5б. Менее 70% - 0б.		
	5. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 б. 0-99% - 0б.		
	6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по "образовательному округу"	Выше среднего значения – 2б На уровне среднего значения – 1б. Менее среднего значения – 0б.		
	7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	90-100% - 1,5 б. 80-89% - 1б. 70-79% - 0,5б. Менее 70% - 0б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
	8. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Позитивная динамика – 1б. Отсутствие позитивной динамики – 0б.		
	9. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН), по итогам сравнения отчетных периодов	Снижение численности – 1б. Отсутствие – 0,5 б.		
	10. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100 % – 3 б От 70 % до 99 % - 2б. От 30 % до 69 % - 1 б. Менее 30% - 0,5б. Отсутствие - 0б.		
	11. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100 % – 3 б От 70 % до 99 % - 2б. От 30 % до 69 % - 1 б. Менее 30% - 0,5б. Отсутствие - 0б.		
	12. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие -1б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания			Само оценка	Оценка комиссии
	13. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД "Юнармия", военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	100 % – 3 б От 70 % до 99 % - 2б. От 30 % до 69 % - 1 б. Менее 30% - 0,5б.				
	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)	Участие- 1 б., если более 3-х – 0,5 б. Победитель (кол-во меропр.): Район..уровень – 1 б. окруж. уровень -2 б. обл. и выше уровень-3б. Призер (кол-во меропр.): Район..уровень – 1 б. окруж. уровень -2 б. обл.и выше уровень– 3 б.				
	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 ОО, или имеет положительную динамику	100 % – 3 б От 70 % до 99 % - 2б. От 30 % до 69 % - 1 б. Менее 30% - 0,5б.				
	16. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня достижений обучающихся по итогам внутреннего и внешнего мониторинга функциональной грамотности	Уровень	внутренний	внешний		
I – II: не более 20%		1	2			
III – IV: не менее 40 %		3	4			
V- VI: не менее 40 %		5	6			

<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>17. 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)</p>	<p>Участие (кол-во меропр.): окружной уровень -1 б. обл. уровень – 2 б. рос. уровень- 3б. Победитель(кол-во): окруж. уровень – 2 б. обл. уровень -3 б. рос. уровень– 4 б. Призер (кол-во): окруж. уровень – 1б. обл.уровень. – 2б. рос. уровень – 3б.</p>		
	<p>18. 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)</p>	<p>Участие- 1 б., если более 3-х – 0,5 б. Победитель(кол-во меропр): район.уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б. Призер (кол-во меропр.): район..уровень – 1 б. окруж. уровень -2 б. обл.уровень– 3 б.</p>		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
	19. Доля обучающихся 4 - 9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	0-79% - 0 б. 80% - 0,5 б. 81-100% - 1б.		
	20. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	На каждом уровне выше школ.: За каждого победителя – 3б; призера – 2б; участника – 1б.		
	21. 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 б. Отсутствие – 0 б.		
	22. Доля обучающихся 6 – 9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику	0-10% - 0б. 11-49% - 0,5 б. 50% и выше – 1 б		
	23. Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6 - 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия"	Участие- 1 б., если более 3-х – 0,5 б. Победитель(кол-во): окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б. Призер (кол-во): окруж. уровень -2 б. обл.уровень– 3 б.		
	24. 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	0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.		

<i>Основание для премирования</i>	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	<i>Само оценка</i>	<i>Оценка комиссии</i>
	25. 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	Доля вовлеченных: 0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б. Доля получивших рекомендации от числа зарегистрированных: 0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	26. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Окр.ур. – 2 б. Обл.ур. – 2,5 б. Рос. Ур. – 3 б.		
	27. 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	0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
	28. 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	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	29. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	30. 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	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	31. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Обл. - 4б Окр. -3б район. - 2б ОУ-1 б		
	32. 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, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Участие: муниц. уровень – 1 б. окружной уровень -2 б. обл. уровень – 3 б. победитель: муниц. уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл. уровень – 4 б.		
	33. 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 гранта	Федеральный – 3 б. Обл. – 2 б. Окр. – 1 б.		
	34. 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)	Федеральный – 3 б. Обл. – 2 б. Окр. – 1 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
	35. 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 отчетный период	Федеральный – 3 б. Обл. – 2 б. Окр. – 1 б.		
	36. Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	На уровне установленного кол-ва часов – 0 б. Выше установленного кол-ва часов: 36ч – 0,5б. 72ч-1б. 144ч. – 1,5 б.		
	37. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	40-60% - 0,5 б. 61-100% - 1 б.		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	38. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Менее 50% - 0б. 50% - 73% – 0,5б. 72% - 100% - 1б.		
	39. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Наличие – 0 б. Отсутствие – 1 б.		
	40. 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	Наличие – 0 б. Отсутствие – 1 б.		
	41. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Наличие – 0 б. Отсутствие – 0,5 б.		
ИТОГО				
ПОДПИСЬ				

4.2. Критерии оценки эффективности работы зам директора по УВР

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл			1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл			1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла			2
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла			2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла			1-1,5
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла			1-1,5

1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла			2
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла			1-1,5
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла			1-1,5
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл			1
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла			3
Итого:				16-18
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным Учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла			3

2.2	Наличие публикаций зам по УР по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл			1
			Итого:	4
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.1	Доля учащихся на ступени среднего (полного) общего образования, охваченных профильным обучением (за исключением универсального профиля): 50%-79% - 1 балл, 80%-99% - 2 балла, 100 % – 3 балла			3
3.2	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла			4
3.3	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла			3
			Итого:	10
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов). На уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.			2
4.2	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. На уровне округа – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.			2
			Итого:	4
			ВСЕГО:	38-40

4.3. Критерии оценки эффективности работы главного бухгалтера

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
1	Отсутствие замечаний к составлению ПФХД на очередной год	1		
2	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
3	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
4	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	1		
5	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
6	Замечания со стороны проверяющих:			
	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
	-отсутствие замечаний	1		
7	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1		
8	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1		
9	Своевременное составление и предоставление отчётности:(бухгалтерской ,налоговой, статистической)	1		
10	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудников, подвергающей сомнению честь , достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
11	Прохождение курсов повышения квалификации , семинаров	1		
12	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	Итого баллов:	13		

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% - 1б свыше 45% - 2б.		
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений – 1б. свыше 20 посещений - 2б.		
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач - 1 б. свыше 12 книговыдач – 2б.		
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 1б. свыше 12 книговыдач – 2б.		
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся – 1б. свыше 75% от общего количества обучающихся – 2б.		
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся – 1б. свыше 20% от общего количества обучающихся – 2б.		
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 б. Нет – 0 б.		

2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек – 1 б. свыше 3-х человек – 2б.		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок – 1 б. свыше 10-ти разработок – 2б.		
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечно-го центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да- 1 б. Нет – 0б.		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Обл. - 4б Окр. -3б Город. - 2б ОУ-1 б		
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Участие: муниц. уровень – 1 б. окружной уровень -2 б. обл. уровень – 3 б. победитель: муниц. уровень – 2 б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
		окруж. уровень -3 б. обл. уровень – 4 б.		

4.5. Критерии оценки эффективности работы обслуживающего персонала:

4.5.1. Уборщик служебных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	1		
	Итого баллов:	6		

4.5.2. Сторож

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент	самооценка	оценка комиссии
		показателя		
1	2	3	4	5
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1		
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1		
4	Качественная уборка территории учреждения	1		
5	Сохранность инвентаря	1		
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1		
	Итого баллов:	6		