

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа с. Падовка муниципального района
Пестравский Самарской области

СОГЛАСОВАНО:

Управляющим советом
ГБОУ СОШ с. Падовка

Протокол № 2

«25» октября 2021 г.

Председатель Карлова Карлова Е.М.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказ № 86 о/д
от 25 октября 2021 г.

Директор ГБОУ СОШ с. Падовка
Железникова В.Е. Железникова

Положение
о распределении стимулирующего
фонда оплаты труда работников

В данном документе
пронумеровано, прошито
и скреплено печатью

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ с. Падовка
Протокол № 3 от «22» октября 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ с. Падовка
Тихоновецкая Л.А. Тихоновецкая
«25» октября 2021 г.

1. Общие положения

1.1 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об образовании» с изменениями, Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Падовка муниципального района Пестравский Самарской области (далее-Учреждение), Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14, с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 30.08.2021. № 629), Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказа министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 г. «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»», Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «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 программ дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области № 398 от 08.09.2010 г., № 702 от 27.10.2011 г. с изм., внесёнными Постановлением Правительства Самарской области № 485 от 06.10.2009 г., Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 г. № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, с изм., внесёнными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485).

1.2. 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.

1.3. Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы работников при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, укрепления материально-технической базы Учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем по результатам работы за календарный год (январь) в соответствии с положением.

1.7. Настоящее положение регламентирует распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Падовка (в Учреждение), Тростянского филиала ГБОУ СОШ с. Падовка, реализующего общеобразовательные программы начального общего образования, структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Падовка детский сад «Теремок», внутреннее структурное подразделение Малоархангельского филиала ГБОУ СОШ с. Падовка детский сад «Малыш», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (далее Детские сады).

1.8. Настоящее положение разрабатывается учреждением, утверждается приказом руководителя Учреждения после согласования с Управляющим Советом и принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.9. Срок действия данного Положения не ограничен. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

2. Размер стимулирующего фонда

2.1. Размер стимулирующего фонда работников школы Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 01. 06. 2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» с последующими изменениями не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.3. Стимулирующие выплаты составляют: 80% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения педагогам Учреждения, 17 % от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения работникам АХП Учреждения. Стимулирующие выплаты директору Учреждения составляют 3% от стимулирующего фонда оплаты труда .

2.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Детских садов, работающих над реализацией общеобразовательной программы дошкольного образования составляет в части норматива :

1) по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования стимулирующая часть составляет 28,3% от фонда оплаты труда;

2) по реализации основной адаптированной общеобразовательной программы дошкольного образования стимулирующая часть составляет 28,3% от фонда оплаты труда;

3) по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста стимулирующая часть составляет 23,2% от фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Детского сада распределяется следующим образом:

1) на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2) на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «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 надбавки 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 дошкольном образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.;

3) на 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;

4) на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

5) на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Размер стимулирующих выплат, их характер и периодичность.

3.1. Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника Учреждения. Стоимость балла

рассчитывается главным бухгалтером Учреждения 2 раза в год (январь, сентябрь) по следующей схеме: стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников школы делится на максимально набранное количество баллов педагогическим работником Школы умноженное на количество педагогических работников; стимулирующая часть фонда оплаты труда административно– хозяйственного персонала Школы делится на общее максимально возможное количество баллов, набранных административно – хозяйственным персоналом Школы, Детского сада. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом директора Учреждения.

3.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – 1 год.

3.3. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

3.4. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются учредителем.

3.5. Руководитель Учреждения, занимающийся преподавательской деятельностью, имеет право наряду с другими педагогическими работниками Учреждения на получение стимулирующих выплат за эффективность и качество своей преподавательской деятельности на общих основаниях.

4. Условия для назначения стимулирующих выплат

4.1. 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) являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5. Порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты педагогическим, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются по итогам учебного года в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.2. Надбавки и доплаты административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются по итогам работы за полугодие и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.3. Надбавки и доплаты педагогическому административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Детского сада устанавливаются по итогам работы за учебный год в соответствии с критериями оценки деятельности

5.4. Педагогические работники предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности один раз в год в январе.

5.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения представляют администрации 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.

5.5. Педагогический, административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники Детского сада представляют администрации Учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения один раз в год в январе.

5.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора учреждения.

5.7. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора Учреждения устанавливаются учредителем – министерством образования и науки Самарской области.

6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников учреждения

6.1. Материалы самоанализа деятельности предоставляются работником до 25 декабря председателю экспертной комиссии, утверждённой приказом директора Учреждения.

6.2. Экспертная комиссия, в соответствии со своими полномочиями обязана в течение трех дней рассмотреть материалы самоанализа работников, определить итоговое количество баллов, набранных работником, и направить обработанный материал на утверждение директору Учреждения.

6.3. Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о результатах деятельности работников Учреждения по критериям не позднее 15 января.

6.4. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям на своих заседаниях в день предоставления информации директором Учреждения.

6.5. Директором Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета издаётся приказ о назначении стимулирующих выплат работникам Учреждения, Филиалов и Детского сада.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения (подтверждается соответствующими документами);

- в связи с трудным финансовым (семейным) положением и другими форс – мажорными обстоятельствами;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

7.5.Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

7.6. Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется учредителем – министерством образования и науки Самарской области.

8. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала и иных работников Учреждения

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2.Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников Учреждения являются:

- результаты работы Учреждения в целом;
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.);
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности
- за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-финансовая деятельность)
- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- в связи с профессиональным праздником;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами;
- юбилей работника (50, 55, 60 лет).

8.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения либо отдельным работникам.

8.4. Педагогические работники Учреждения, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

8.6. Порядок премирования директора Учреждения определяется учредителем – министерством образования и науки Самарской области.

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
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: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский)подход	0-1
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%; 0-1 80%-89%; 0-2 90% и более; 0-3
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	0-3
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участниковобразовательных отношений	0-1
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно- научной направленностей	0-1
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующихвыплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%; 0-1 выше70%; 0-2
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 другие мероприятия технической	0-3
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями)органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) (в зависимости от уровня)	0-3

3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	0-3
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	0-1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	0-3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	0-3
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	0-3
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	0-3
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: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий; снижение на 1%; 0-1 снижение на 2%; 0-2 снижение на 3% и выше; 0-3
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10%; 0-1 11%-19%; 0-2 свыше 20%; 0-3
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0-2
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0-3
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0-3
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0-3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя ГБОУ СОШ с. Падовка

Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога, год

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл	Обоснование	Самооценка	Оценка эксперта
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: итоговой оценки за предыдущий учебный год и оценки за 1 и 2 четверти по преподаваемому учителем предмету(-ам) Наличие неуспевающих по предмету – 0 баллов	1	Итоги успеваемости по предмету (АСУ) (приложить)		
1.2.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов Отсутствие -1 Снижение 0,5	1	Отчет учителя предметника (АСУ)		
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования соответствует или выше чем в среднем по соответствующему уровню в ОУ Выше среднего по ОУ – 1 Имеет позитивную динамику – 0,5	1	Отчет учителя предметника (АСУ)		

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) Соответствие -1 балл за предмет Наличие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты, наличие результатов с разницей в 2 и более балла по сравнению с итоговой оценкой за предыдущий учебный год - 0 баллов	4	Результаты ВПР из ФИОКО		
1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% - 1 балл	1			
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» На уровне - 1 балл Выше среднего- 2 балла	2	Доля обучающихся_____%		
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) Соответствие – 1 балл	2	Таблица по результатам		
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% - 1 балл	1			
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2	Подтверждающий документ		
1.10	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	3	Подтверждающий документ		
1.11	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых	3	Подтверждающий документ		

	медалью, обучавшихся у учителя				
1.12	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	3	Подтверждающий документ		
1.13	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1	Протокол решения ППК		
1.14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов. Отсутствие -1 балла Снижение – 0,5 балла	1			
1.15	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%	1	Подтверждающий документ		
1.16	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%	1			
1.17	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1	Табель посещаемости из АСУ РСО		

1.18.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию («Юнармия», деятельность школьного музея); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя. Доля обучающихся, вовлечённых учителем на уровне показателя – 2 балла Выше показателя – 3 баллов	3	Подтверждающие документы		
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях: Участие на муниципальном уровне 0,5 балла, на уровне «образовательного округа» 1 балл, областном 1,5 балла, всероссийском и международном уровне 2 балла. Победители или призеры на муниципальном уровне - 2 балла, на уровне «образовательного округа» - 3 балла, на областном - 4 баллов, всероссийского и международного уровня - 5 баллов	5	Подтверждающие документы		
1.20	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: Наличие наставничества – 0,5 балл Доля обучающихся, охваченных наставничеством выше 50 % - 1 балла	1			
1.21	Наличие обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: наличие – 1 балл; положительная динамика – 0, 5 балла	1			
1.22	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установ-	2			

	ленного ТУ/ДО для ОО: доля обучающихся, вовлеченных в ДО не менее 83% - 1 балл; выше – 2 балла				
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1			
		43 б			
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): участие на муниципальном уровне 1 балл (за каждого ребенка); участие на уровне «образовательного округа» 2 балла (за каждого ребенка); участие на уровне области - 3 балла; на всероссийском и международных уровнях - 4 балла. Наличие победителей и призеров: на муниципальном уровне - 2 балла (за каждого ребенка), на уровне «образовательного округа» - 3 балла , на уровне области- 4 балла, на всероссийском и международных уровнях - 5 баллов	10	Ф.И, конкурс, результат		
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня): участие на муниципальном уровне 1 балл (за каждого ребенка); участие на уровне «образовательного округа» 2 балла (за каждого ребенка); участие на уровне области - 3 балла;	10	Ф.И, конкурс, результат		

	на всероссийском и международных уровнях - 4 балла. Наличие победителей и призеров: на муниципальном уровне - 2 балла (за каждого ребенка), на уровне «образовательного округа» - 3 балла , на уровне области- 4 балла, на всероссийском и международных уровнях - 5 баллов				
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников не меньше 80%	1	Список участников, предмет		
2.3.1	Наличие обучающихся у учителя, ставших участниками всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам): на уровне «образовательного округа» - 1 балл за каждого участника; наличие участников на уровне области - 2 балла за каждого участника	2	Ф.И., класс		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам): наличие победителей на уровне ОО – 1 балл за каждого участника; наличие победителей на уровне «образовательного округа» -3 балла; призеров – 2 балла; наличие победителей на уровне области -4 баллов, призеров – 3 балла.	4	Ф.И., класс, результат		
2.4.1.	Вовлечение обучающихся к участию в дистанционных (интернет) конкурсах и олимпиадах, курируемых Министерством Просвещения РФ, МОиН СО - участие 0,5 балла (в 3х и более - 1 балл) Наличие победителей и призеров -1 балл за каждого участника	3	Ф.И., класс, результат		
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 (за исключением всероссийской олимпиады) Наличие обучающихся, вовлеченных учителем – 1 балл за каждого ребенка Наличие обучающихся, получивших сертификаты – 2 балла за каждого ребенка	4	Ф.И., класс		

2.6.	Наличие обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»: участник соревнований - 3 балла; болельщик – 1 балл	2	Ф.И., класс, статус		
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	2	Ф.И., класс, статус		
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся: участие детей составляет 100% – 1 балл; привлечение родителей составляет 50 % и выше – 2 балла	3	Класс, к-во человек, мероприятие. Ф.И родителей, мероприятие		
2.9.	Количество обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее» - 1 балл за каждого, но не более 4 баллов; наличие получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории – 1 балл за каждого, но не более 4 баллов.	4	Ф.И., результат		
		45 б			
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 образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне- 2 б. на уровне округа – 3 б. на областном и всероссийском уровне – 5 б.	5			
3.2.	Наличие 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	2	ФИ ребенка, индивидуальный план, платформа ЦОС		
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1	Отчет администрации		
3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1			
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	1			
		10			
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 самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня):	4	Программа мероприятия		

	Выступления на конференциях, семинарах, МО, проведение мастер-классов, открытых уроков, и др. на уровне учреждения - 1 балл; на уровне муниципалитета - 2 балла; на уровне «образовательного округа» - 3 балла; на областном уровне - 4 балла Баллы суммируются				
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)и ных мероприятий: на уровне муниципалитета -2 балла, на уровне «образовательного округа»- 3 балла, на областном - 4 балла	4	Программа мероприятия		
4.3.	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 муниципальный уровень – 2 балла; уровень образовательного округа – 3 балла; региональный – 4 балла; всероссийский уровень – 5 балла	5	Наименование гранта, уровень		
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник): участие на уровне муниципалитета - 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 2 балла; на областном - 3 балла Наличие призовых мест: на уровне муниципалитета-2 балла; на уровне «образовательного округа» 3 балла; на областном уровне - 5 баллов;	5	Наименование конкурса, результат		

	Результат учитывается в течение 3-х лет				
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 ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период: на официальном сайте ОО – 1 балл наличие публикаций в официальных аккаунтах ОО и в соц. сетях, отражающих деятельность коллектива учащихся и школы в целом. – не менее 10 публикаций – 1 балл В <u>печатных</u> средствах массовой информации: на уровне муниципалитета 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 2 балла; на областном у р о в н е - 3 балла; на всероссийском и международном у р о в н е - 4 балла.	5	Активные ссылки на публикации, скан копии		
4.6.	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	1	Подтверждающие документы		
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по моделям педагог-педагог и др.	1			
		25 б			
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса составляет 100% - 2 балла 90% - 1 балл.	2	Ф.И. не питающихся		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1			

5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов: доля зарегистрированных на сайте 100% - 1 балл; за каждого выполнившего норматив – 1 балл Баллы суммируются.	5			
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1			
		9 б			
	ИТОГО:	132 б.			

Лист оценивания эффективности (качества) работы библиотекаря ГБОУ СОШ с.Падовка

за период _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само- оценка	оценка экспертной группы
	Высокая организация работы			
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
	- не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
2	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов	1		
3	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущем периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
4	Оформление тематических выставок	1		
5	Использование ИКТ в работе	2		
6	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущем периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
7	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности	1		

8	Наличие банка данных недостающей в библиотечном фонде учебной литературы	0,5		
9	Количество книговыдач по сравнению с прошедшим периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
10	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5		
11	Отсутствие надостач и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,5		
		итого		

Лист оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера, бухгалтера ГБОУ СОШ с.Падовка

за период _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само- оценка	оценка экспертной группы
	Высокая организация работы			
1	Участие в реализации программы развития школы	1		
2	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1		
3	Отсутствие замечаний к составлению проекта финансово-хозяйственного плана учреждения на очередной год	1		
4	Исполнение утвержденного 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 задолжности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	1		
7	Отсутствие недостат и излишков по результатам инвентаризации	1		
8	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
9	Замечания со стороны проверяющих			
	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
	-отсутствие замечаний	1		
10	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1		
11	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1		
12	Своевременное составление и предоставление отчетности:			

	-бухгалтерской	1		
	-налоговой	1		
	-статистической	1		
13	Прохождение курсов повышения квалификации(не реже 1 раза в 5 лет)	1		
14	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	1		
		ИТОГО		

Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика производственных и служебных помещений ГБОУ СОШ с.Падовка

за период _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само- оценка	оценка экспертной группы
	Высокая организация работы			
1	Отсутствие замечаний и предписаний по санитарному состоянию закрепленных помещений	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
5	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
6	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
		ИТОГО		

Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа ГБОУ СОШ с.Падовка

за период _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само- оценка	оценка экспертной группы
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
2	Отсутствие замечаний по санитарно- техническому состоянию территории	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной и электробезопасности	1		
5	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	1		
		ИТОГО		

за период _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Высокое качество организации питания			
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	1		
2	Своевременное и качественное оформление отчётной документации по профилю работы	1		
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований к организации питания	1		
4	Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности	1		
5	Отсутствие замечаний по сохранности товарно-материальных ценностей	1		
		Итого		

Лист оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию зданий ГБОУ СОШ с.Падовка

за период _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само- оценка	оценка экспертной группы
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	Благоустройство территории и активное участие в субботниках	1		
2	Отсутствие замечаний по санитарно- техническому состоянию зданий, территории	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	1		
		ИТОГО		

Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующий хозяйством

Ф.И.О.

ГБОУ СОШ с.Падовка муниципального района Пестравский Самарской области

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья			
	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:			
1.1.	-отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части соблюдения санитарно-гигиенических условий детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	1		
1.2.	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений;	1		
1.3.	-отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1		
2	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении			
2.1.	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности	1		
2.2.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности.	1		
3	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря			
3.1.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1		
3.2.	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		

3.3.	Участие в разработке плана по энергосбережению	1		
3.4.	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
3.5.	Контроль своевременности выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	1		
3.6.	Своевременность проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	1		
3.7.	Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	1		
3.8.	Отсутствие случаев травматизма среди подчинённых сотрудников	1		
3.9.	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	1		
3.10.	Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	1		
	Итого баллов:			

