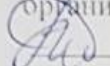


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 70 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА А.В.МЕЛЬНИКОВА»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

«Согласовано»
первичная
профсоюзная
организация

 Панихина Т.П.

«Рассмотрено»
на Совете школы

Протокол № 18
от 04.08 2023

Принято на заседании
педагогического совета

Протокол № _____
от _____ 20 ____ г

«Утверждаю»

Директор

МБОУ Школа № 70 г.о. Самара

Е.В.Косилова

Приказ № 257/01-02 от 07 августа 2023 г



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ ШКОЛЫ № 70 г.о. САМАРА**

1. Общие положения

Данное Положение разработано в целях реализации Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60, Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Постановления губернатора Самарской области № 109 от 30.04.2013 г. «Об утверждении плана мероприятий (Дорожной карты) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области», Постановления Правительства Самарской области «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» от 30.08.2021 №629, Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

За основу принят приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 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».

Положение распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 70 имени Героя Советского Союза А.В.Мельникова» городского округа Самара (далее – Положение) призвано ориентировать на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

Положение о распределении стимулирующих выплат, разработанное образовательным учреждением, согласовывается с органом общественного участия в управлении образовательным учреждением (далее – Совет школы) и утверждается локальным актом образовательного учреждения.

II. Условия выплат стимулирующего характера

1. Установление выплат стимулирующего характера (доплаты стимулирующего характера) зависит от результативности и качества труда работников образовательного учреждения и факторов, выделяющие особенности конкретного работника среди остальных.

2. Важнейшей целью установления выплат является стимулирование работников образования на повышения результативности и качества труда, привлечение квалификационных кадров в систему образования через изменение системы оплаты труда.

3. Главным инструментом в реализации этой цели является введение новой системы оплаты работников, которая должна позволить:

- ✓ связать заработанную плату с качеством, результативностью труда через увеличение в общем фонде оплаты труда объема стимулирующих надбавок;
- ✓ повысить заработанную плату педагогических и иных работников как условие привлечения кадров в систему образования;
- ✓ задействовать механизмы учета в заработной плате всех видов деятельности учителей и работников административно-хозяйственного персонала;
- ✓ повысить эффективность бюджетных расходов на образование;
- ✓ задействовать механизмы привлечения общественности к распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ✓ стимулировать процессы развития и нововведений за счет стремления школы к поддержанию и постоянному повышению качества образования и конкурентоспособности;
- ✓ стимулировать повышение квалификации педагогических работников.

СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА – выплата за результативность и качество работы.

СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА (НАДБАВКА) – выплата стимулирующего характера, которая начисляется за конкретные заслуги или характеристики работника (например, за ученую степень, стаж работы...)

СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА (ДОПЛАТА) – выплата за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника.

СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА (ПРЕМИЯ) – дополнительное вознаграждение, выплачиваемое сверх тарифной ставки (должностного оклада) за определенные достижения в работе, за безупречный труд.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ – это единовременная выплата социального характера.

4. Совет школы заслушивает директора школы о внесении изменений в оплату труда работников школы, создается специальная комиссия для выработки критериев стимулирующего фонда, в которую входит руководитель ОУ, представители Совета школы и профсоюзной организации, представители методических объединений школы.

5. Комиссия разрабатывает критерии стимулирующего фонда для согласования с Советом школы, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников.

6. Критерии оценки деятельности работников могут корректироваться два раза в год и утверждаться приказом директора Школы.

7. Критерии оценки деятельности работников, используемые образовательным учреждением:

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 70 имени Героя Советского Союза А.В.Мельникова» городского округа Самара

Лист оценки эффективности учителя_____

за период_____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы учителя

№ 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.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Сохранение – 1 Динамика – 1.5
1.2.	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 1
1.3.	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»	10%-30% - 0.5 б.; 31%-55% - 1 б.; 56%-75% - 1,5 б.; 75% и более - 2 б.
1.4.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более 2
1.5.	Доля выпускников, преодолевающих минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% 2
1.6.	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»	До 30% -1 До 50% - 2 Свыше 51% - 3
1.7.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	1
1.8.	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% 1
1.9.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1
1.10.	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)	Муниципальные – 3 Региональные – 4 Всероссийские - 5

1.11.	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	До 10% - 1 11%-30% -2 Свыше 30% - 3
1.12.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. , выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику (не суммируются)	до 50% -1 выше 51% - 2
1.13.	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	100% -1
1.14.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1
1.15.	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 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% - 1 50% - 0.5 100% - 1 50% - 0.5 100% - 1 50% - 0.5
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, научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Муниципальные – 3 Региональные – 4 Всероссийские - 5
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно – практических конференций) (в зависимости от уровня)	Районные – 0.5 Муниципальные – 1 Региональные – 2 Всероссийские - 5
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющийся участником школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	81% и выше – 1
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Региональный – 5 Всероссийский - 10
2.5.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований),	3

	реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	
2.6.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя (с фотоотчетом)	Выше 80% -1
2.7.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее» на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО; Доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности)	100% - 1 балл До 30% - 1 балл; 30% - 49% - 1,5 балла; 50% - 69% - 2 баллов; 70% - 84%- 2,5 баллов; 85% и более - 3 баллов
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	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	100% - 3
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) Платформы ФГ РЭШ, ЦИФРОВОЙ ТРЕНАЖЁР "Просвещение", Банк заданий ИСПО РАО, Открытый банк заданий PISA	Процент использования информационных технологий при формировании ФГ у учащихся 3 и более - 2 балла 3-4 ур.-40% и выше - 4 баллов, 5-6 ур. -11% и выше -5 баллов
3.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функцию классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет (сайт учителя)с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да- 3
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функцию классного руководителя, в распространении педагогического опыта в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Муниципальные – 3 Региональные – 4 Всероссийские - 5
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функцию классного руководителя, в распространении педагогического опыта в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами(распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Муниципальные – 2 Региональные – 3 Всероссийские - 4

4.3.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функцию классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победитель – 10 Призер – 8 Лауреат – 5 Дипломант – 5 Обладатель специального приза – 5 Благодарственное письмо – 5 Участник - 3
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функцию 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	На сайте ОО: Дорожная карта по ФГОС открытого урока -16 Сценарий открытого внеурочного занятия 16 Презентация 0,56 Видеофрагмент 0,56 В СМИ - 4
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функцию классного руководителя, преподаваемому предмету(-ам), или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов (ИРО, ЦРО, «Единое окно»)	2
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3
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, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	80% и выше - 2
5.2.	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1
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	По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) от 55% до 59% - 2; от 60% до 69 % - 3; свыше 70% - 4
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1
Критерии, сформированные ОО		
6.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (Баллы выставляются за конкурс)	Участие – 0,5
7.	Объем внеурочного времени (в том числе затраченного на проверку тетрадей по предмету) (справка о результатах проверки рабочих тетрадей и тетрадей для контрольных работ) (Баллы не суммируются)	-русский язык, математика, начальные классы – 4 балла иностраный язык, химия, физика, – 3 балла; -история,

		обществознание, биология, география, информатика – 2 балла; - ИЗО, музыка, технология, физическая культура, ОБЖ – 1 балл
8.	Работа в малокомплектных классах (до 20 человек)	3 балла
9.	Наличие отраслевых, государственных наград, званий.	- за награду – 3 балла (баллы не суммируются)
10.	Особое мнение членов экспертной рабочей группы, сформированное по результатам оценки качества труда работников образовательного учреждения. (Не заполняется учителем)	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагога дополнительного образования

№ 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.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединении дополнительного образования за отчетный период	70%-74% - 1 75%-79% - 1.5 80% и более - 2
1.2.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: Модульная дополнительная общеобразовательная программа; Разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; Дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; Дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); Дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	2 3 4 4 4
1.3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	3
1.4.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных	0-10% - 1 11% до 50% - 2

	представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	Свыше 51% - 3
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	50% Муниципальные – 2 Региональные – 3 Всероссийские - 4
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5% - 1 5% -10% - 2 10% -15% - 3 Свыше 15% - 4
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Муниципальные, региональные до 5% - 1 5%-10% - 2 Свыше 10% - 3 Всероссийские – до 5% - 3 5%-10% - 4 Свыше 10% - 5
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	До 50% - 2 51% и выше - 3
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	До 10% - 1 11%-30% - 2 31% и выше - 3
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Участник -5 Призер – 8 Победитель - 10
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за	Сайт ОО – 2 СМИ – 4

	отчетный период (баллы могут суммироваться)	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер – классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Муниципальные – 3 Региональные – 4 Всероссийские - 5
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): Участие в работе краткосрочной целевой группы; На постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	Муниципальные – 1 Региональные – 2 Всероссийские - 3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 (за проект)
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Победитель – 10 Призер – 8 Лауреат, дипломант – 5
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профессиональные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Районные - 1 Муниципальные – 1 Региональные – 2 Всероссийские - 3
4.6.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
4.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагога-психолога

№ 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.	Положительная динамика результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере В эмоционально-волевой сфере В общении	20%-39% - 2 40%-59% - 3 60% и более - 4
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: Отсутствие положительного результата за отчетный период; Наличие положительного результата за отчетный период	3
1.3.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов-детей в %	60-70% - 2 71-85% - 3 Свыше 85% - 4

1.4.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Муниципальные – 2 Региональные – 3 Всероссийские - 4
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Муниципальные – 1 Региональные – 2 Всероссийские - 3
1.6.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Муниципальные – 1 Региональные – 2 Всероссийские - 3
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворённых психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60 % - 1 61-75 % - 2 76-85 % - 3 Свыше 85% - 4
1.8.	Доля педагогов, удовлетворённых психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60 % - 1 61-75 % - 2 76-85 % - 3 Свыше 85% - 4
1.9.	Доля родителей, удовлетворённых психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60 % - 1 61-75 % - 2 76-85 % - 3 Свыше 85% - 4
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	3
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да - 2
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участник – 2 Лауреат – 2 Призер – 3 Победа – 4 Муниципальный уровень +0,5 Региональный уровень +1 Всероссийский уровень +2

3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участник – 2 Лауреат – 2 Призер – 3 Победа – 4 Муниципальный уровень +0,5 Региональный уровень +1 Всероссийский уровень +2
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Муниципальные – 3 Региональные – 4 Всероссийские - 5
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Муниципальные – 3 Региональные – 4 Всероссийские - 5
3.5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендации, пособий психолого-педагогического содержания: Учебно-методические материалы, Методические рекомендации, Методические пособия	3 4 5
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы сотрудников

Наименование должности	Критерии	Шкала оценивания
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе; Заместитель директора по воспитательной работе Заместитель директора по научно-методической работе	1.Качественная организация предпрофильного и профильного обучения	1
	2.Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (отсутствие нарушений)	5
	3.Выполнение планов внутришкольного контроля и воспитательной работы	70% -3 100% - 5
	4.Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (отсутствие нарушений, предписаний)	5
	5.Проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда	5

	6.Наличие и качество аналитических документов	Наличие - 2 Высокое качество - 5
	7.Системная работа по организации мероприятий с одаренными детьми и детьми с низкими показателями успеваемости	
Заместитель директора по административно-хозяйственной части, Заведующий хозяйством	1.Отсутствие замечаний по охране труда при эксплуатации основного здания и других построек школы (технологического, энергетического оборудования и т.д.)	5
	2.Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	2
	3.Отсутствие замечаний за подготовку и организацию ремонтных работ и своевременное проведение профилактических работ – до 3б.	3
	4.Отсутствие замечаний за бесперебойную работу сантехнического и электротехнического оборудования в течение учебного года.	5
	5.Отсутствие замечаний по организации противопожарной, антитеррористической деятельности	5
Главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по закупкам	1.Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	5
	2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	3
	3.Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода	10
	4.Отсутствие замечаний на несвоевременное начисление и выдачу заработной платы работникам учреждений	2
	5.Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	5
	6.Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	5
	7.Правильное оформление контрактов (договоров) с поставщиками (подрядчиками), законность совершаемых операций	10
Библиотекарь	1.Совершенствование форм методической работы .	2
	2.Организация и участие в методических мероприятиях различного уровня .	Районные - 2 Муниципальные – 3
	3.Отсутствие замечаний на обеспечение	

	библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов)	Региональные - 4 5
Секретарь руководителя	1.Отсутствие замечаний на несвоевременную и некачественную организацию делопроизводства .	5
	2.Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей .	5
	3.Отсутствие замечаний на качество выполнения машинописных работ .	5
	4. Отсутствие замечаний в организации работы в системе АСУ РСО	1
Специалист по кадрам	1.Отсутствие замечаний на несвоевременную и некачественную организацию кадрового делопроизводства	5
	2.Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением кадровой документации и законностью совершаемых операций.	3
	3.Отсутствие замечаний по ведению военно-учетной документации	1
Специалист по защите информации	1.Разработка и своевременное представление предложений для включения в соответствующие разделы перспективных и текущих планов работ и программ мер по контролю и защите информации.	7
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1.Отсутствие замечаний по ведению технической документации.	1
	2.Отсутствие замечаний за соблюдение своевременной эксплуатации систем отопления, водоснабжения, канализации и стоков	5
	2.Отсутствие замечаний за соблюдением техники безопасности.	3
Инженер-электроник, инженер, Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1.Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию электротехнического оборудования	3
	2.Отсутствие замечаний по ведению технической документации	2
	3.Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей работы оборудования, осуществление контроля за его правильной эксплуатацией	3

Плотник, слесарь-сантехник	1.За своевременное проведение текущего ремонта разного профиля в учебных кабинетах	2
	2.Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.	5
Дворник	1.Отсутствие замечаний на качество уборки территории	5
	2.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
Уборщик служебных помещений	1.Отсутствие замечаний на качество уборки помещений	3
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	5
Сторож	1.Контроль за постоянным наличием ключей от учебных кабинетов	2
	2.Добросовестное выполнение разовых заданий и поручений	1
	3.Отсутствие нарушений правил за своевременное оповещение в случае возникновения пожарной ситуации и ложного срабатывания пожарной системы	1
	4.Отсутствие замечаний по пропускному режиму в учреждение	1
	4.Отсутствие замечаний по состоянию учреждения в вечернее и ночное время суток	1
Заместитель директора	1.Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	2
	2.Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	4
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	5
Инструктор - методист	1.Качественная организация методической работы учреждения, фильмотек, методических кабинетов, учебно-методических кабинетов (центров)	1
	2.Качественное оказание помощи педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств обучения	5
	3. Отсутствие замечаний в организации работы в системе АСУ РСО	2
Воспитатель группы продленного дня	1.Качественная организация подготовки домашних заданий обучающимися	5

	2.Содействие получению дополнительного образования обучающимися через систему кружков, клубов, секций	2
	3.Ведение пропаганды здорового образа жизни	2
	4.Отсутствие случаев травматизма учащихся в период нахождения учащихся в ГПД и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника	3
Специалист по охране труда	1.Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	2
	2. Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае Переработка осуществлялась оперативно с опережением установленных сроков 2 13 вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	2
	3. Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	2
	4. Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда, Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда.	1

Общее количество баллов _____

Руководитель МО _____

Зам.директора по УВР _____

Председатель ПК _____

Заместитель директора по ВР _____

Старший воспитатель _____

Председатель Совета Школы _____

С результатами ознакомлен

Дата « ____ » _____

Г.

8. Размеры стимулирующих выплат зависят от стоимости одного балла и количества баллов.

9. Сроки представления работникам материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме устанавливаются приказом руководителя школы.

10. Стимулирующие выплаты устанавливаются на 01 января и 01 сентября.

11. Сроки представления рабочей группой и руководителем общеобразовательного учреждения в Совет школы аналитической информации о показателях деятельности работников определяются приказом руководителя школы, но не позднее четырех рабочих дней после утверждения формы листа самоанализа.

12. Совет школы рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников в течение одного рабочего дня после рассмотрения листов самоанализа рабочей группой.

13. В течение одного рабочего дня после рассмотрения листов самоанализа Советом школы руководителем общеобразовательного учреждения издается приказ об установлении стимулирующих выплат.

14. В случае обнаружения фактов, нарушающих условия выплат стимулирующих доплат, возможно снижение или отмена стимулирующих выплат:

- а) невыполнение критериев премирования;
- б) несоблюдение установленного срока выполнения поручений руководства при отсутствии уважительных причин;
- в) нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- г) наличие случаев травматизма.

15. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда – не более 18,24 %, из них:

3% - руководителю;

остальная часть распределяется в следующей пропорции:

не менее 75% - педагогическим работникам;

не более 25% - административно-хозяйственному персоналу.

16. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

17. Размер стимулирующих выплат работникам ОУ, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается руководителем образовательного учреждения. условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- ✓ **стаж работы в должности не менее 4 месяцев;**
- ✓ отсутствие случаев травматизма на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога (если случай имел место, то выплаты прекращаются с момента наступления случая до следующего периода выплат);
- ✓ отсутствие дисциплинарных высказываний (если случай имел место, то выплаты прекращаются с момента наступления случая до следующего периода выплат).

III. Порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок

1. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателя труда работников в ОУ;
2. Для подготовки предварительной оценки результатов работы работника (письменный самоанализ) создается рабочая группа из числа администрации, председателей МО, представителей общественности (членом Совета школы).
3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов;
4. Подсчет цены одного балла производится путем деления общей суммы:
 - стимулирующего фонда педагогических работников на фактическое количество баллов (цена 1 балла = сфпр : количество баллов);

- стимулирующего фонда административно-хозяйственного персонала на фактическое количество баллов (цена 1 балла = сфпр : количество баллов).
5. Размер стимулирующей надбавки:
 - каждому педагогическому работнику получается в результате умножения набранных баллов на денежный вес одного балла стимулирующего фонда педагогических работников (сумма надбавки = цена 1 балла * количество баллов);
 - каждому работнику административно-хозяйственного персонала получается в результате умножения набранных баллов на денежный вес одного балла стимулирующего фонда работников административно-хозяйственного персонала (сумма надбавки = цена 1 балла * количество баллов).
 6. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены постоянные стимулирующие выплаты.
 7. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части оплаты труда ОУ.

IV. Порядок единовременной выплаты из экономии фонда оплаты труда

1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные стимулирующие выплаты в случае наличия экономии фонда оплаты труда:
 - за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров и т.д.);
 - в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;
 - за непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;
 - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
 - за разработку и реализацию инициативных управленческих решений.
2. Решение о выплате единовременной выплаты из экономии фонда оплаты труда и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.
3. Единовременная выплата может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу и начисляется на должностной оклад без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.
4. Единовременная стимулирующая выплата (премия) директору Школы за счет средств областного бюджета (при наличии экономии денежных средств областного бюджета) выплачивается на основании приказа учредителя. Годовой размер такой премии не должен превышать 3% от общей суммы стимулирующего фонда.
Единовременная премия руководителю Школы за счет средств городского бюджета выплачивается на основании приказа учредителя при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

