

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С.ВОЛЬНАЯ
СОЛЯНКА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КИНЕЛЬ-ЧЕРКАССКИЙ САМАРСКОЙ
ОБЛАСТИ**

ПРИНЯТО

на собрании педагогического коллектива
ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка
Протокол №2 от «30» августа 2024 г

УТВЕРЖДЕНО

Приказом №-18/1- ОД от 30.08.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
ГБОУ ООШ с.Вольная

Солянка

Протокол № 2 от 30.08.2024г



S=RU, O=ГБОУ ООШ
с.Вольная Солянка,
CN=Каткина Е_А,
место подписания
2024-08-30 14:50:20

Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников

ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка

(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

1. Трудовым Кодексом РФ.

2. Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012N 273-ФЗ.

3. 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 учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83. от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201. от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119. отN 204, от 12.10.2011 N 578. от 27.10.2011 N 702. от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475. от 12.12.2012 N 739. от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25. от 17.02.2014 N 79. от 31.12.2015 N 917. от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773. от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57. от 06.03.2019 N 121. от 16.04.2019 N 237, от 12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016).

4. Приказом 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 признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

5. Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576).

6. Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од).

7. Уставом ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка.

8. Коллективным договором между работодателем и трудовым коллективом ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка.

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно- управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам учреждения.

1.5. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регламентирующим порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1.6. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом школы и с председателем первичной профсоюзной организацией, утверждается директором школы.

1.7. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.6. настоящего Положения.

1.8. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов.

2. Цели, задачи и принципы установления стимулирующих выплат

2.1. Цель:

- повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на улучшение качества образования.

2.2. Задачи:

- совершенствование кадрового потенциала,
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования,
- развитие творческой активности и инициативы, и др.

2.3. Распределение стимулирующей части ФОТ школы основано на следующих принципах:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3. Условия и основания назначения стимулирующих выплат работникам и их отмены

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма в урочной и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

- эффективная методическая и воспитательная работа;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- работа без жалоб и замечаний;
- результаты материалов самоанализа деятельности работников;

3.3. Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат.

3.3.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

3.3.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации)

3.4. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Отрядненским управлением министерства образования и науки Самарской области с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя школы и средней заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда в ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка

4.1. Стимулирующие выплаты работников школы осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда: 42-52% - на стимулирование АХП, до 3% - на стимулирование директора школы, 45-55% - на стимулирование педагогических работников (для школы).

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда детского сада распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда; (при выслуге от 3 до 10 лет -10% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада);
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя 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;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам детского сада за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Стимулирующие выплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора школы дважды в год: в сентябре за период работы с января по август, в январе за период работы с сентября по декабрь и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

4.4. Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в рублях, процентах и баллах. «Цена» 1 балла устанавливается исходя из суммы стимулирующей части ФОТ и количества общих баллов.

4.5. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты стимулирующего характера;
- премии;
- иные выплаты.

4.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и включаются в среднюю заработную плату работников.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам школы назначаются 2 раза в год (сентябрь и январь) и выплачиваются ежемесячно, а директору - один раз в год на основании Критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений.

5. Порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующая выплата назначается каждому работнику школы индивидуально, на основе материалов самоанализа их деятельности, которые заполняются в соответствии с утверждёнными критериями согласно приложению №1 и приложению №2 к настоящему Положению.

5.4. Материалы по самоанализу деятельности за предыдущий период представляются работниками в комиссию по распределению по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в следующие сроки:

- до 15 сентября включительно (за период работы с января по август),
- до 15 января включительно (за период работы с сентября по декабрь).

В состав комиссии могут входить:

- руководители методических предметных объединений школы;
- председатель профсоюзного комитета;
- члены Управляющего Совета школы;
- другие сотрудники учреждения.

5.5. На заседании комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда проводится анализ соответствия материалов самоанализа работников своей работы и показателей деятельности, представленной в аналитической информации:

- комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов деятельности работников в течение 3 дней;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- члены комиссии должны индивидуально ознакомить каждого работника с набранным количеством баллов, объясняя снижение или повышение баллов собственной профессиональной деятельности, под роспись. Работник на листе самооценки ставит свою подпись о согласовании;
- произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии;
- директор школы представляет в Управляющий Совет школы обобщенную аналитическую информацию о деятельности работников по критериям в виде свода не позднее 19 сентября и 19 января для рассмотрения;
- Управляющий Совет школы рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников в течение одного дня;
- приказы по стимулирующим выплатам издаются до 21 сентября включительно и 21 января включительно соответственно по итогам решения комиссии по распределению стимулирующего фонда и на основании предложений Управляющего Совета школы.

5.6. В случае несогласия работника с оценкой комиссией его профессиональной деятельности комиссия обязана повторно рассмотреть материалы самоанализа. Основанием для повторного рассмотрения материалов самоанализа работника может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Несогласие работников с результатами оценки комиссией по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного несогласия работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Оценочные листы вступают в силу после утверждения их комиссией.

6. Порядок установления разовых премий

6.1. Приказом директора школы могут выплачиваться разовые премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Разовая премия - материальное поощрение работников за особые достижения в труде. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

6.2. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда вправе премировать работников школы согласно п. 8 настоящего Положения.

6.3. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от заработной платы или в абсолютных величинах.

6.4. Разовые премии выплачиваются за интенсивность и напряженность в работе с первого дня трудоустройства, выраженное в достижении высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	от 40 % до 100 % от должностного оклада
за качественную подготовку учреждения к летнему оздоровительному периоду и новому учебному году.	от 40 % до 100 % от должностного оклада
по итогам работы (за месяц квартал, полугодие, год)	от 40 % до 500 % от должностного оклада
Проведение открытых уроков на уровень округа, области	до 20 % от базовой части заработной платы
Обобщение и представление опыта своей работы на мероприятиях различного уровня	до 20 % от базовой части заработной платы
Активное участие в работе проектной группы по решению актуальных для ОУ задач, проблем	до 20 % от базовой части заработной платы
За выполнение особо важных и срочных работ для ОУ	от 20 % до 70 % от должностного оклада
За применение инновационных методов работы	от 5 % до 500% от должностного оклада
За эффективность труда	от 5 % до 500% от должностного оклада
За высокую результативность труда	от 5 % до 500% от должностного оклада
За высокое качество работы	от 5 % до 500% от должностного оклада
За высокую интенсивность труда	от 5 % до 500% от должностного оклада
За напряженность работы	от 5 % до 500% от должностного оклада
За успехи в труде	от 5 % до 500% от должностного оклада
За успешное выполнение возложенных обязанностей	от 5 % до 500% от должностного оклада
Сопровождение одаренных детей	до 20 % от базовой части заработной платы
Качественная организация работы органов общественного управления Совет школы, органы ученического управления и др.)	до 20 % от базовой части заработной платы

6.5. Размер премии определяется директором и фиксируется в приказе.

6.6. Премирование осуществляется за счет экономии средств из фонда оплаты труда.

7. Компетенция комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

7.1. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями и показателями качества труда работников.

7.2. Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда назначаются приказом директора школы ежегодно (выбираются на общем собрании трудового коллектива). Количественный состав комиссий 5 человек (школа) и 3 (структурное подразделение).

7.3. Заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда проводятся 2 раза в год и по мере необходимости.

7.4. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда на заседании:

- рассматривает материалы по самоанализу работников;
- согласовывает материалы по самоанализу работников с директором школы;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости одного балла по каждой категории персонала.

7.5. К протоколам прилагаются аналитические материалы.

7.6. В случае отсутствия хотя бы одного из членов комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда по уважительным причинам, издается приказ директора на его замену.

7.7. В протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда указывается:

- наименование школы;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с указанием количества баллов;
- подписи председателя и членов комиссии.

7.8. Главный бухгалтер школы предоставляет в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда аналитические материалы по размеру стимулирующего фонда оплаты труда (установленный стимулирующий фонд оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и т.д.) и содействует при подсчете количества баллов и стоимости балла.

7.9. Каждый член комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда имеет один голос. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более

половины присутствующих на заседании комиссии членов комиссии. При равенстве голосов Председатель комиссии имеет право решающего голоса.

7.10. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при увольнении.

8. Виды ежемесячных стимулирующих выплат

В ГБОУ ООШ с.Вольная Солянка могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

<i>Категория работника</i>	<i>Основание для установления</i>	<i>Размер</i>
Педагогический персонал	- Надбавка за интенсивность и напряженность труда по организации результативной работы с детьми из социально-неблагополучных семей	до 3000,00 рублей
	- Надбавка за интенсивность и напряженность по предоставлению и обобщению эффективного педагогического опыта на различных уровнях	до 5000,00 рублей
	- Надбавка за интенсивность и напряженность труда при разработке и реализации социально-значимого проекта	до 3000,00 рублей
	- Надбавка за интенсивность и напряженность труда при результативной реализации проекта «Школьный спортклуб»	до 1000,00 рублей
	- Надбавка за интенсивность и напряженность труда при организации и качественной реализации социального проекта «Школьная служба примирения»	до 2000,00 рублей
	- Надбавка за интенсивность и напряженность труда по организации качественной работы наставника с молодым специалистом	до 3000,00 рублей

Приложение 1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Измеритель	Показатель	Баллы
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 отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	выписка из отчётов в АСУ РСО	Положительная динамика	1
1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	выписка из отчётов в АСУ РСО	Соответствует Выше	1
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Данные фис око, выписка	75% и выше	1
1.4.	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»	Протоколы ОГЭ	На уровне Выше	2 3
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Протоколы ОГЭ	75% и выше	1
1.6.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР	Данные фис око, выписка	по одному предмету по двум предметам по трем и более предметам	1 2 3
1.7.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году по своему предмету (в 4 классе):	Данные фис око, выписка	50-70% - 1 балл; 70- 80% - 2 балла	2
1.8.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов		Отсутствие Сниж. на 50% Постановка	0,5 1 -2
1.9.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от	Приказ, отчет о проделанной работе за период	Участие на уровне школы Округ Область	0,5 1 1,5

	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		Призер, победитель окружного уровня областного уровня	1 2
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)	Заявка, наградной материал	Районный Окружной Областной, региональный	1 2 3
1.11	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. 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	Заявка, наградной материал	3-7% Более 8%	1 2
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	заявка, наградной материал	От 5-20%	2
1.14	Выявление обучающихся с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения, вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных и волонтерских объединений	список	За каждого ученика	2
1.15	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	жалоба	Отсутствие имеется	1 -1
1.16	Наличие воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и др.	Грамоты, дипломы	Окружной уровень – 1 Региональный – 1,5	1 1,5
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 (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	списки, наградной материал	за каждого ученика окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	1 2 3
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)	списки приказ по ОУ наградной материал	окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	1 2 3

	всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	олимпиады		
	районного этапа			1
	окружного этапа			3
	призеров областного этапа			4
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	Заявка. сертификат	За каждого ученика	2
2.6.	Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	отчет о проделанной работе за период (скриншот)	40-50%	3
			30-40%	2
			20-30%	1
2.7	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	наградной материал	за каждого ученика	3
2.8	Доля обучающихся 1-9 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя.	Статистические данные	100%	1
2.9	Доля обучающихся 6-9 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 для ОО.	Статистические данные	30-49%	0,5
			50-69%	1
			70% и выше	1,5
2.10	Достижение планового показателя (в %) расходования средств на «Пушкинской карте обучающихся»	Статистические данные	От 95% и выше	1
2.11	Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях «Президентские соревнования», «Кожаный мяч», «Золотая шайба», в Открытых Всероссийских соревнованиях «Белая Ладья»	Статистические данные	За каждый вид соревнований	1
2.12	Доля родителей, вовлеченных в организацию и проведение практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения	Справка руководителя МС	30-49%	0,5
			50-69%	1

	обучающихся		70% и выше	1,5
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 учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	протоколы	По всем классам, по основным предметам	1
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	отчет о проделанной работе за период	Положительная (сравнительная) динамика До 50% 51% и выше	0,5 1
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	Справка администратора	Данные мониторинга	1
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	Мониторинг ФГ	а)3,4 уровня - (за каждого ученика); б)5,6 уровня - (за каждого ученика)	0,5 1
3.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в неделю ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью		Наличие	1
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Участие педагога в работе экспертных, рабочих, творческих групп и в качестве члена жюри	распоряжение приказ	Российский	3
			Областной	2
			Окружной	1
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением и (или) входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Протокол участия	Окружной	1
			Региональный	2
			Всероссийский	3
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	заявка наградной материал	Призер, победитель Окружной Региональный Всероссийский	1 2 3
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного	заявка	Участие	0,5

	руководителя в мероприятиях по распространению опыта работы по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся	наградной материал	Призер, победитель Окружной Региональный Всероссийский	1 2 3
4.5.	Наличие авторских публикаций педагога и работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на сайте ОО, в аккаунте в Твиттере, в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Копия публикаций	Офиц. сайт, аккаунт Печатные публикации регион, федеральн. уровня (автор) - 1	0,5 1
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Справка руководителя МС		2
4.7	Наличие у педагогического работника сертификата о повышении квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»)	Скриншот личного кабинета	0,5 баллов за каждый сертификат, но не более 2	2
4.8	Наличие у педагогического работника сертификата о повышении уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	Свидетельство от Центра непрерывного повышения мастерства педагогов	0,5 баллов за каждый сертификат, но не более 2	2
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО	табель	90% и более	1
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса (1 раз в год, в конце учебного года)	Акт		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	Знаки ГТО	Положительная динамика	1
5.4.	Наличие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Протокол		-2

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно-хозяйственного и обслуживающего персонала

Наименование должности	Основание для премирования	Балл
Главный бухгалтер	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	3
	Освоение и использование новых методов в работе, своевременное размещение документов на портале госзакупок.	3
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	4
Сторож	Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей (озеленение и благоустройство участка и помещения, ремонтные работы, уборка снега и т.д.)	4
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, детей и сотрудников учреждения	Отсутствие 2
	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций	3
Рабочий КОРЗ	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обоснованных жалоб на качество уборки закреплённой территории	Отсутствие 2 Наличие -2
	Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ в учреждении	4
Гардеробщик	Отсутствие случаев пропажи вещей из раздевалок школы.	4
	Отсутствие замечаний со стороны администрации.	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, администрации	3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования

Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, распределяется следующим образом:

- ✓ на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ✓ на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда: (при выслуге от 3 до 10 лет -10% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада);
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ 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.

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

1.	Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧ ФОТ)	Измеритель	Показатель	Баллы
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие обращений	1 балл.	
1.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	Заявка, наградной материал	На первом этапе – 1 балл; Во втором этапе – 2 балла; Победа во втором этапе – 3 балла.	
1.3	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Заявка, наградной материал	Участие – 1 балл; Победа – 3 балла.	
1.4.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Статистические данные ГИС АСУ РСО (1 раз в полугодие)	На уровне декомпозированного показателя – 1 балл; Выше декомпозированного показателя – 2 балла.	
1.5.	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))	Справка администратора по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО	5% -10% – 1 балл; 10% - 19% - 2 балла; 20% и выше – 3 балла.	
1.6.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	Знак ГТО	1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла.	
1.7.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Отчет о проделанной работе (1 раз в полугодие)	Положительная (сравнительная) динамика – 1 балл.	
1.8.	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)	Справка администратора (1 раз в полугодие)	75-79% - 1 балл; 80-89% - 2 балла; 90 % и более - 3 балла.	

1.9.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.2, 1.3.) (в зависимости от уровня)	Заявка, наградной материал	Окружной (районный) уровень – 1 балл; Региональный уровень – 2 балла; Российский – 3 балла.	
1.10.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	Справка администратора (1 раз в полугодие)	Частично соответствует – 1 балл; Соответствует – 2 балла; Соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла.	
1.11.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Справка администратора (1 раз в полугодие)	1 балл.	
1.12.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка администратора (1 раз в полугодие)	1 балл.	
2.	Высокая посещаемость (25% от СЧ ФОТ)			
2.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат, от списочного состава группы)	Табель посещаемости (1 раз в месяц)	До 70%- 1балл; Свыше 70% - 2балла.	
2.2.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Справка администратора (1 раз в полугодие)	Стабильно низкий уровень – 1 балл; Снижение на 1% – 2 балла; Снижение на 2% – 3 балла; Снижение на 3% и выше – 4 балла;	
3.	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (24 % от СЧ ФОТ)			
3.1.	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)	Копия титульного листа	На уровне детского сада – 1 балл; Окружной (районный) уровень – 2 балл; Региональный уровень – 2 балла; Российский – 3 балла.	
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Наличие	1 балл.	

3.3.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	Копия удостоверения	1 балл.	
3.4.	Повышение профессионального мастерства в форматах непрерывного образования (КП в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе СИПКРО) и с использованием информационного ресурса «одного окна» https://online.edu.ru	Копия удостоверения	3 балла.	
3.5.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Наградной материал	Окружной (районный) уровень – 1 балл; Региональный уровень – 2 балла; Российский – 3 балла.	
3.6.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Отчет о проделанной работе за период	За сопровождение 1 студента - 1 балл.	
3.7.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Протокол, сертификат	На уровне детского сада – 1 балл; Окружной (районный) уровень – 2 балл; Региональный уровень – 3 балла; Российский – 4 балла.	
3.8.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта.	Копия публикаций	Окружной (районный) уровень – 1 балл; Региональный уровень – 2 балла; Российский – 3 балла.	
3.9.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Приказ, сертификат	На уровне детского сада – 1 балл; Муниципальные, окружные – 2 балла; Региональные и выше – 3 балла.	
3.10.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Заявка, наградной материал	1 балл.	
4.	Сложность контингента (13 % от СЧ ФОТ)			

4.1.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:	Справка администратора (1 раз в полугодие)	Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует -1 балл; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей -2 балла.	
4.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Справка администратора (1 раз в полугодие)	1 балл.	
4.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Отсутствие	1 балл.	
4.5.	Своевременное выявление и целенаправленная работа с семьями социального риска	Отчет о проделанной работе за период	1 балл.	
5.	Ежемесячная надбавка за выслугу лет (13 % от СЧ ФОР)			
5.1.	при выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада при выслуге свыше 10 лет – 15 % от должностного оклада			
	ИТОГО			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **административно-хозяйственного и обслуживающего персонала структурного подразделения**

КРИТЕРИИ ЛИСТА САМООБСЛЕДОВАНИЯ помощника воспитателя (ФИО)				
Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧ ФОТ)	Обоснование	Баллы	Комиссия	Примечание
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации. (1 балл)				
Активное участие в проведении текущих ремонтных работ (2 балла)				
Озеленение и благоустройство помещений и участков детского сада. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними (2 балла)				
Высокая посещаемость (25% от СЧ ФОТ)				
Положительная динамика количества дней пребывания детей: 50-70%- 1балл 71-100%- 2балла				
Длительность отсутствия воспитанников по причине болезни (за год) менее 10 дней (2 балла)				
Сложность контингента (13 % от СЧ ФОТ)				
Работа в разновозрастной группе -3балла				
Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла				
Эффективность работы в адаптационный период -1 балл				
ИТОГО				

КРИТЕРИИ ЛИСТА САМООБСЛЕДОВАНИЯ рабочего КОРЗ				
(ФИО)				
Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧ ФОТ)	Обосновани е	Баллы	Комисси я	Примечан ие
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации. (3 балл)				
Активное участие в проведении текущих ремонтных работ (4 балла)				
Озеленение и благоустройство помещений и участков детского сада. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними (5 балла)				
Выполнение работ по созданию благоприятного климата и комфортной среды (4 балла)				
ИТОГО				

КРИТЕРИИ ЛИСТА САМООБСЛЕДОВАНИЯ повара				
(ФИО)				
Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧ ФОТ)	Обосновани е	Баллы	Комисси я	Примечан ие
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания (3 балл)				
Активное участие в проведении текущих ремонтных работ (4 балла)				
Озеленение и благоустройство помещений и участков детского сада. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними (2 балла)				
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (4 балла)				
Участие в проведении мероприятий учреждения (3 балла)				
ИТОГО				

Приложение 3

Критерии и показатели качества труда _____ за _____ 20_г
(должность, ФИО)

	Критерии	Обоснование	Баллы		Примечание
			самоанализ	комиссия	
			Итого		

Подпись: _____ (ФИО)
Дата

Дата ознакомления: _____
Подпись: _____ (ФИО)

Члены комиссии:

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

**Информация о результатах оценки самоанализа деятельности работников ГБОУ ООШ с.Вольная
Солянка за период работы с _____ по _____ 20__ г**

Общее количество работников	Количество работников, сдавших самоанализ	№ п/п	ФИО работника	должность	Количество показателей	Количество баллов

Члены комиссии:

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____

« _____ » _____ 20__ г.