СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ ООШ № 2
_____ Афанасьева О.Е.
«___» _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ ООШ № 2
_____ В.В. Филиппова
«___» _____ 2023 г.

Филиппова Вера Владимировна

Подписан: Филиппова Вера Владимировна
DN: C=RU, O=ГБОУ ООШ №2, CN=Филиппова Вера Владимировна, E=school2_otr@samara.edu.ru
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2023.08.30 08:47:03+04'00'
Foxit PDF Reader Версия: 11.0.1

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего совета ГБОУ ООШ № 2
_____ М.А. Крюкова
«___» _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №2 городского округа Отрадный Самарской области
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 городского округа Отрадный Самарской области (далее по тексту -Положение) действует в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школе № 2 городского округа Отрадный Самарской области (далее по тексту –Образовательная организация) и разработано в соответствии со следующими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда:

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– законом Самарской области от 14.12.2004 г. № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

– постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты

труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

– постановлением 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, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчёте на одного обучающегося, воспитанника за счёт средств областного бюджета»;

– постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. №629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

– Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

– постановление Правительства Самарской области от 25.03.2022 №169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

– приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.09.2021 № 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 и науки Самарской области»;

– приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

– приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

– приказ министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 №555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

– письмо Министерства образования и науки Самарской области от 04.03.2022 г № МО/251-ТУ;

– приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од (редакция от 29.12.2018г.) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;

– распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

– иными законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих

вопросы оплаты труда.

12. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников Образовательной организации, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Целью установления стимулирующих выплат является повышение эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе, повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работников.

14. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы сотрудника. Они назначаются исключительно за показатели в работе. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам Образовательной организации за фактически отработанное время.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам Образовательной организации.

1.6. Положение содержит перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

1.7. Положение согласовывается с профсоюзным комитетом, управляющим советом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора Образовательной организации.

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

2. Виды стимулирующих выплат.
Условия их назначения, снижения, отмены.

2.1. В Образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- **«Стимулирующие надбавки»** - регулярные либо разовые выплаты стимулирующего характера за качественное выполнение работ на решение актуальных задач, реализацию мероприятий в рамках Программы развития и целевых программ;

- **«Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда)»** - выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются на определённый период на основании листов самоанализа работников в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество их работы (эффективность труда) работников;

- **«Премии»** - одноразовые выплаты стимулирующего характера для материального поощрения работников за особые достижения в труде.

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

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

2.3. **Условиями для снижения** стимулирующих выплат являются:

- наличие обоснованной жалобы.
- выявление недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снижается приказом директора по согласованию с Управляющим советом, с момента назначения;

2.4. **Условиями для отмены** стимулирующих выплат являются:

- наличие случаев травматизма воспитанников и обучающихся на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника. Выплата снимается приказом

директора по согласованию с Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся сроком до полугода;

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом (срок - один отчётный период).

3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Образовательной организации. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.2. Стимулирующий фонд между различными категориями работников образовательной организации распределяется в следующих пропорциях:

- педагогическим работникам Образовательной организации – от 70%;
- административно-хозяйственному персоналу –до 30%;

Стимулирующий фонд педагогическим работникам Образовательной организации (70% от общего стимулирующего фонда) в свою очередь делится на 70% (оплата по баллам по Оценочным листам) и 30% (прочие доплаты и надбавки стимулирующего характера).

Стимулирующий фонд административно-хозяйственного персонала (30% от общего стимулирующего фонда) в свою очередь делится на 70% (оплата по баллам по Оценочным листам) и 30% (прочие доплаты и надбавки стимулирующего характера).

3.3. В соответствии с порядком и условиями установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области руководителю Образовательной организации может устанавливаться доплата не более 3% стимулирующей части фонда оплаты труда (на основании распоряжения Отрадненского управления МОН СО).

3.4. Руководителю Образовательной организации, выполняющему работу педагогического работника, в порядке совмещения должностей, стимулирующие выплаты как педагогическому работнику начисляться не должны. На таких же условиях могут осуществлять педагогическую работу заместители руководителя

Образовательной организации.

3.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Образовательной организации утверждаются Отрадненским управлением министерством образования и науки Самарской области. Надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Образовательной организации устанавливается приказом учредителя - органа управления образования в процентных выражениях от стимулирующего фонда по Образовательной организации.

3.6. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

3.7. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.8. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами Образовательной организации (общая сумма баллов);
- стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается цена одного балла;
- цена одного балла умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Образовательной организации.

4.1. Стимулирующие выплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Образовательной организации два раза в год (с 01.01 по 30.06 и с 1.07 по 31.12.) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

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

4.3. Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику образовательной организации индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

4.4. Материалы самоанализа деятельности за указанный период каждый работник, претендующий на получение стимулирующей выплаты, оформляет в соответствии с критериями 2 раза в год.

4.5. Оценочные листы утверждаются приказом директора Образовательной организации.

5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников Образовательной организации

5.1. Для определения общего количества баллов, набранных претендентом по всем критериям, используется следующая процедура:

5.1.1.Для рассмотрения и назначения выплат стимулирующего характера на общем собрании трудового коллектива выбираются комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ ГБОУ ООШ № 2, состав которых утверждается директором на каждый учебный год.

В компетенцию комиссий входит:

- рассмотрение материалов по самоанализу (листов оценивания с подтверждающими документами) работников Образовательной организации, претендующих на установление выплат;
- проверка достоверности информации;
- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению выплат стимулирующего характера.

5.1.2. Приказом директора назначается дата заседания комиссий по рассмотрению и назначению выплат стимулирующего характера.

5.1.3. Работник в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным, представляет комиссии материалы по самоанализу и оценочные листы по форме, утвержденной приказом директора.

5.1.4. Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ проводят экспертизу оценочных листов до 15-го числа месяца, следующего заотчетным,

формирует рейтинговые таблицы и представляет протоколы директору. Решения комиссий принимаются большинством голосов членов комиссий присутствующих на заседании.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами комиссий, доводится для ознакомления под роспись работнику.

5.1.5. В течение 3-х дней после заседания комиссии директор представляет аналитическую справку о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности на рассмотрение в Управляющий совет ГБОУ ООШ № 2.

5.1.6. Управляющий совет заслушивает аналитическую справку директора и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам в 3-х дневный срок после предоставления информации. Решение Управляющего совета оформляется протоколом.

5.1.7. На основании протокола директор издает приказ о производстве выплат стимулирующего характера в срок не позднее 2-х дней после согласования с Управляющим советом Образовательной организации.

5.2. Листы самоанализа работников ГБОУ ООШ № 2, протоколы комиссии и Управляющего совета хранятся не менее 3-х лет.

5.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Образовательной организации

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	Максимальное количество баллов
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) Положительная динамика- 3б Сохранение значения- 2 б. Снижение среднего балла-0	3
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО **По остальные предметы- 50%-3б. 40%-2. 30% - 1б** **Физическая культура; технология; музыка; изо- 100%-1б; 70%-0.5б.** по русскому языку, математике и предметам, выбираемым на ОГЭ- 30%- 3 б; 20%- 2 10%-1б.	3
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и более - 3б	3
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%	3
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» Доля выпускников набравших минимальное количество баллов на ОГЭ и ГВЭ до 50% - 2 б до 100%- 3 б. до 70%- 3б.	5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	100%- 5б.	
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и более – 3 б.	3
1.8.	Доля претендентов, заявленных на аттестат особого образца по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	5
1.9.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК) Позитивная динамика- 2 б Стабильно- 1 б.	2
1.10.	Снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.11.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% 100% - 2 б. 80%- 1 б.	2
1.12.	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
1.13.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1
1.14.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, руководителем общественного обьединения, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя до 20 %- 1 б до 50%- 2 б более 50%- 3 б.	3
1.15	Результативность участия обучающихся и (или) классного	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
.	коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) на уровне города- 1 б. на уровне округа- 2 б. на уровне области- 3 б.	3
1.16.	Доля 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 до 50%-1 б. до 75% - 2 б 100%- 3 б.	3
1.17.	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, установленного ТУ/ДО для ОО до 50% - 1б до 80%- 2 б. 100%- 3 б.	3
1.23	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1
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 На уровне города 1 -0,5 б.; 3 и более – 1б. на уровне округа 1- 1,5б. на уровне области-1- 2 б. 3 и более- 3	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) На уровне города 1 -0,5 б.; 3 и более – 1б. на уровне округа 1- 1,5б. на уровне области-1- 2 б. 3 и более- 3	3
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя до 80%- 1 б до 90%- 2 б. 100%- 3 б.	3
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) на уровне округа- 3 б. на уровне области- 5 б.	5
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	3
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го 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 до 20% - 1 б. до 50%- 2 б. 50% и более- 3б	3
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»	3
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го 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 до 50% - 1 б. до 75%- 2 б. 100% – 3 б.	3
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО до 50% - 1 б. до 75%- 2 б. 100% – 3 б.	3
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) участие- 1б. призер- 2 б. победитель- 3 б.	3
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	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 до 50% - 1 б. до 75%- 2 б. 100% – 3 б.	3
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	3
3.4.	Доля обучающихся с сформированными навыками функциональной грамотности (на основе мониторингов) выполняющие задания 1-2 уровня 100% - 1 б. выполняющие задания 3-4 уровня. 100% - 2 б. выполняющие задания 5-6 уровня 100% - 3 б.	3
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	2
3.6. 3.7.	Доля обучающихся от общей численности, вовлеченных учителем в работу центра «Точка роста» 70%-1б. 100% -2 б.	2
	Результативность участия учителя в конкурсах, конференциях и т.д. по направленности центра «Точка роста» (в зависимости от уровня) Городской уровень- призер/победитель- 1/2 Окружной уровень-призер/победитель- 3/4 Областной уровень- 5б.	5
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) участие- 1 б Призер/победитель – город-1б. округ- 2 б. область – 3 б	3
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) Городской уровень- 1,5 Окружной уровень- 2 б Областной уровень- 3 б.	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
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	3
4.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: «Учитель Года», «Молодой учитель», Ярмарка и т.д. Окружной уровень- участие- 2 б. победитель/призер- 3 б. Областной уровень- участие- 4 б. победитель/призер- 5 б.	5
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	3
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания	3
4.7.	4.7.1. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог 1. Наличие плана мероприятий, программы – 1б 2. Наличие методических продуктов у наставляемого (разработки уроков, статьи, др. демонстрационный материал) – 1 б. (баллы могут суммироваться)	2
	4.7.2. Результативность очного участия наставляемого : Городской уровень(победитель/призер) -2 б. Окружной уровень(победитель/призер) – 3 б. Областной уровень(победитель/призер) – 5 б. Всероссийский (победитель/призер) – 10 б.	10
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/ДО для ОО 73%- 3б. более- 5 б.	5
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса - 1б. Наличие - -3 б.	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	3
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1
	ИТОГО:	**138**

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

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: *положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла*	1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: *по одному предмету – 0,5 балл;* *по двум предметам – 1 балла;* *по трём и более предметам – 2 балла*	2
1.3	Доля обучающихся, переведённых с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтверждённых соответствующими документами): *100% - 1 балл*	1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): *50-75% -1 балл;* *76-100% - 2 балла*	2
1.5.	Доля учащихся, обучающихся на «4» и «5» составляет: *4 балла – свыше 80%;* *3 балла - 70 - 79%;* *2 балла – 60 - 69%;* *1 балл – 50 – 59%*	4
1.6.	Количество выпускников на уровне начального общего образования, получивших похвальные листы: *наличие – 1 балл*	1
1.7.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): *100%– 1 балла*	1
1.8.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА 9 (без учёта сентябрьских сроков): *96-99% - 1 балл;* *100% - 2 балла*	2
1.9.	Доля обучающихся, которые по четырём предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учёта сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ:	2

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
	10%-15% - 1балл; *более 15% - 2 балла*	
1.10.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: *по одному предмету – 0,5 балла;* *по двум предметам – 1 балл;* *по трём предметам – 1,5 балла;* *по четырём предметам – 2 балла*	2
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: *95-99% - 1 балл;* *100% - 2 балла*	2
1.12.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года) от общего количества обучающихся: *95-99% - 1 балл;* *100% - 2 балла*	2
1.20.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций на окружном уровне: *1-2 человека – 0,5 балла;* *3 и более человек – 1 балл;* на региональном уровне (согласно перечню, утверждённому распоряжением МОиНСОна текущий период): *1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек– 2 балла;* *на всероссийском или международном уровнях – 3 балла (баллы не суммируются)*	3
1.21.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-9 классов: *80-89% - 1 балл;* *90% и более – 2 балла*	2
1.22	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-9 классов: *10-20% - 1 балл;* *21% и более – 2 балла*	2
1.23.	Количество учащихся, ставших победителями и/или призёрами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: *1 и более – 1 балл;* *Положительная динамика – 2 балла* *(баллы не суммируются)*	2
1.24.	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями *(2 балла) и призёрами (1 балл)* *(баллы суммируются)*	3
1.25.	Эффективная работа по организации и контроль индивидуального обучения на дому и других форм обучения – *2 балла*	2
Итого:		36

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: *на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла;* *на региональном уровне – 1 балл;* *на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)*	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учётом распространения результатов использования гранта на: *образовательную организацию – 0,5 балла;* *на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл;* *на региональный уровень – 1,5 балла;* *всероссийский уровень – 2 балла*	2
3.3	Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов – *1 балл*	1
3.4.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: *На уровне целевого значения показателя ОО, утверждённого распоряжением МОиНСО на текущий период – 0,5 балла;* *выше – 1 балл*	1
3.5.	Наличие собственных публикаций различного уровня: *-всероссийский – 3 балла;* *-региональный – 2 балла;* *-муниципальный- 1 балл*	3
3.6.	Работа в системе АСУ РСО: *- своевременное оформление документации – 3 балла;* *- несвоевременное заполнение документации – 0 баллов*	3
3.7.	Личное участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (федерального, регионального, окружного, муниципального, школьного уровня) *- федеральный – 5 баллов;* *- региональный – 4 балла;* *- окружной – 3 балла;* *- муниципальный- 2 балла;* *- школьный – 1 балл*	5
Итого:		16,5
5		
5.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: *на уровне «образовательного округа» – 1 балл;* *на региональном уровне– 2 балла;*	3

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
	на федеральном уровне – 3 балла	
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы - *2 балла*	1
5.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации *выше средних по «образовательному округу» - 1 балл*	1
5.4.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: *сохранение позиции в «зелёной зоне» - 1 балл;* *улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 5 баллов*	5
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях *– 2 балла*	2
5.6.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования - *2 балла*	2
5.7.	Качественное оформление документов на награждение педагогических работников наградами различного уровня (за одного педагога) *– 1 балла*	5
	Итого:	19
6		
6.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-9 классов: *на уровне целевого значения показателя ОО, утверждённого распоряжением МОиНСОна текущий период – 0,5 балла;* *выше – 1 балл*	1
6.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса *– 1 балл*	1
6.3.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесённых к специальной медицинской группе - *1,5 балла*	1,5
	Итого:	3,5
7		
7.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий *– 1 балл*	1
7.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышения квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: *на уровне целевого значения показателя ОО, утверждённого распоряжением МОиНСО на текущий период – 0,5 балла;* *выше – 1 балл*	1
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: *на уровне целевого значения показателя ОО, утверждённого распоряжением МОиНСО на текущий период – 1 балл;* *выше – 2 балла*	2

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: *участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 3 балла*	3
7.5.	Для молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставнику выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): *на уровне целевого значения показателя ОО, утверждённого распоряжением МОиНСО на текущий период – 2 балла*	2
7.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: *на уровне целевого значения показателя ОО, утверждённого распоряжением МОиНСО на текущий период – 1 балл;* *выше - 2 балла*	2
Итого:		11
	ВСЕГО	**86**

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	
	в когнитивной сфере	3
	в эмоционально-волевой сфере	
	в общении (по результатам внешней проверки) 20%-39%; -1 40%-59%;-2 60% и более-3	
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	общего образования, завершение среднего общего образования); 1 балл создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; 2 балла создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекоменда-ции по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды 3 балла	3
1.4.	Результативность деятельности педагога-психо-лога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70%; -1 71-85%2 свыше 85%-3	3
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии: участник – 1 б., победитель – 2 б., призер (лауреат) – 3 б.	3
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся (по результатам анкетирования) 51-60%; -0.5 61-75%;-1 76-85%;-2 свыше 85%-3	3
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; -0.5 61-75%;- 1 76-85%;-2 свыше 85%-3	3
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; -0.5 61-75%;-1 76-85%;-2	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	свыше 85%-3	
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)	1
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (лауреат, призер): Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, призер) Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО: Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО: Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
3.7.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом 1%-5%; - 1б. 5% до 10% - 2б. более 10% - 3б.	3
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
	ИТОГО	**46**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): 20%-39% от числа обучающихся – 1 б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.	3
1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся – 1 б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.	3
1.1.3.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):	
	по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)	3
	по разделу «развитие фонематических процессов»	
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	
	по разделу «развитие лексического строя речи»	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	
	по разделу «развитие связной речи»	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	по разделу «формирование письменной речи» 20%-39% от числа обучающихся – 1 б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.	
1.1.4.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):	
	по разделу «звукопроизношение»	3
	по разделу «развитие фонематических процессов»	
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	
	по разделу «развитие лексического строя речи»	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	
	по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся – 1б. 20%-29% от числа обучающихся – 2б. 30% и более от числа обучающихся – 3б.	
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	
	по разделу «физическое развитие»	3
	по разделу «сенсорное развитие»	
	по разделу «познавательное развитие»	
	по разделу «коммуникативное развитие» 20%-39% от числа обучающихся – 1 б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.	
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 20%-39% от числа обучающихся – 1 б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.	3
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 2 б. свыше 85%-3 б.	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 2 б. свыше 85%-3 б.	3
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): лауреат, призер, победитель Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
3.3.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО – 0,5 б. муниципалитета – 1б. образовательного округа – 1,5б. региона – 2 б. российском или международном уровнях -3б.	3
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО: на уровне ОО – 0,5 б. муниципалитета – 1б. образовательного округа – 1,5б. региона – 2 б. российском или международном уровнях -3б.	3
3.6.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	3
3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
	ИТОГО	**49**

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	1
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	1
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	1
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	1
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня	3
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	50% - 1 100%-2	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) 100% -1	1
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд) 85%-99%;-1 100%-2	2
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета 85%-99%;-1 100%-2	2
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	ИТОГО	**23**

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45%; -1 свыше 45%;-2	2
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей) до 20 -1 посещений; свыше 20 посещений -2	2
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей) 50 книговыдач; -1 свыше 50 книговыдач-2	2
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей) от 10 до 12 -1 книговыдач; свыше 12 -2 книговыдач	2
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 75% от общего количества обучающихся - 1 свыше 75% от общего количества обучающихся- 2	2
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего количества обучающихся;-1 свыше 20% от общего количества обучающихся-2	2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) до 3-х человек;-2 свыше 3-х человек-3	3
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок;- 1 свыше 10-ти разработок - 2	2
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период Федеральный уровень – 3 б. Региональный уровень – 2 б. Окружной уровень – 1 б.	3
	ИТОГО	28

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

Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
Эффективная организация использования материально-технических	Высокое качество подготовки и проведение косметических ремонтных работ.	2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине долгосрочного приведения в негодность (по	

ресурсов	сравнению с предыдущим отчётным периодом).	2
Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности, на несоблюдение правил пожарной безопасности.	2
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов за истекший период, по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников Образовательной организации на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2
	Своевременность выполнения мероприятий при карантинных режимах.	2
	ИТОГО	**12**

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

Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты финансовой деятельности	Отсутствие замечаний, предписаний и штрафных санкций по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов по вопросам финансовой деятельности.	3
	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей	3
	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 100% расходов, направленных на реализацию программ общего образования	3
	Рациональное планирование бюджета	3
Эффективность организации использования финансовых ресурсов	Отсутствие в отчетном периоде просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и наличие остатков денежных средств на лицевом счете Образовательной организации на конец отчётного периода.	5
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников Образовательной организации на неправильный расчёт заработной платы	5
	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	3
	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок	3
	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	3
	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны муниципального органа	4
	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности	5
	ИТОГО	**40**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) дворника, сторожа, вахтера, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочего по обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений

Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты деятельности	Своевременное реагирование на возникновение ЧС.	1
	Своевременная очистка пожарных выходов во время снегопада	1
	Отсутствие жалоб со стороны администрации и родителей к качеству уборки территории, пропускному режиму	1
	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	2
	Ремонтные работы: побелка, покраска, работы по благоустройству и т.д.).	2
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие обоснованных замечаний по порче или утрате имущества во время дежурства, отсутствие замечаний контролирующих органов	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей	2
	ИТОГО	**10**

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

Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие замечаний, оперативность и своевременность внесения данных в модули Е-услуги АСУ РСО	4
	2. Отсутствие замечаний к качеству исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	2
	3. Отсутствие замечаний к организации и приему посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	4
	4. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей и работников школы (структурного подразделения) на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2
	ИТОГО	**12**

6.1. Премии и стимулирующие надбавки устанавливаются приказом директора ГБОУ ООШ № 2.
6.2. Премии и стимулирующие надбавки могут быть установлены по следующим основаниям:

1. Интенсивность и напряженность работы	500,00-25000,00
2. За результативность и качество работы	500,00-20000,00
3. За выполнение особо важных и срочных работ	500,00-20000,00
4. Иные поощрительные выплаты:	
- при разработке и реализации социально значимых и профессиональных проектов («Гражданин», «Наркотикам – нет!» и др.)	500,00-5000,00
- при реализации программ по профилактики вредных привычек, девиантного поведения	500,00-5000,00
- при результативном внедрении проекта «Здоровое питание»	500,00-5000,00
- при организации и качественной реализации социального проекта «Школьная служба примирения»	500,00-5000,00
- эффективная работа с опекаемыми детьми и семьями группы риска	500,00-10000,00
- при качественной организации работы ученического самоуправления	500,00-5000,00
- при организации внешних социально-психологических мониторингов участников образовательных отношений	500,00-5000,00
- при своевременной и качественной организации работ в сложных и напряжённых условиях по обеспечению без аварийного функционирования всех структур Образовательной организации	500,00-10000,00
- эффективная и качественная организация массовых мероприятий различного уровня (учебно-тренировочных сборов, оздоровительных лагерей, окружных мероприятий для обучающихся и воспитанников и т.д.)	500,00-10000,00
- деятельность, связанная с организацией работы электронного мониторинга качества образования по различным направлениям	500,00-5000,00
- за работу, связанную с обеспечением своевременного ремонта спортивного инвентаря и оборудования	500,00-5000,00
- результативное сопровождение одаренных детей	500,00-5000,00
- качественная работа с детьми ОВЗ	500,00-7000,00
- эффективное внедрение ФГОС в образовательный процесс	500,00-7000,00
- эффективное проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности школы (ремонтные работы, подготовка школы к новому учебному году)	500,00-30000,00
- обобщение и представление опыта своей работы на мероприятиях различного уровня	500,00-10000,00
- активное участие в работе экспертных и проектных групп по решению актуальных для школы задач, реализации социальных проектов (Ярмарка социально-педагогических инноваций, научно-практические конференции, работа в лаборатории научного сопровождения образовательного процесса и т.д.)	500,00-25000,00
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, аттестации педагогических работников, научно-методической и экспериментальной работы	500,00-20000,00
- за качественную работу по оформлению наградного материала сотрудников	500,00-2000,00

образовательной организации	
- эффективное сопровождение взаимодействия участников образовательного процесса (АИС «Профвыбор», Киноуроки, «Высший класс» и т.д.)	500,00-5000,00
- внедрение информационных технологий в образовательный процесс	500,00-10000,00

Размер премии и стимулирующей надбавки напрямую зависит от результатов проделанной работы с учетом напряженности труда работника (умственной, физической), её эффективности.