

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа пос. Масленниково
муниципального района Хворостянский Самарской области

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель общего профсоюзного
комитета _____
Н.А. Гусейнова

Протокол № _____
от « _____ » _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ СОШ п. Масленниково
_____ Н.И. Шустова
« _____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
_____ С.Ю. Кабанов
« _____ » _____ 20__ года

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании работников
учреждения
« _____ » _____ 20__ года

Положение

о материальном стимулировании работников

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании:

- ✓ Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 (в ред. всех изменений и дополнений);
- ✓ Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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»;
- ✓ Распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. «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);
- ✓ Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях"(с изменениями и дополнениями);
- ✓ Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» с изменениями в Приказе министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. №8-од;
- ✓ Приказа министерства образования и науки Самарской области №31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области с изменениями от 08.02.2010 г. №9од;
- ✓ Приказа министерства образования и науки Самарской области №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- ✓ Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности

дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной образовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;

- ✓ Коллективного договора;
- ✓ Устава школы.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда и качества образования работников учреждения, развития творческой инициативы, заинтересованности педагогов работать в сельской местности.

1.3. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения, согласовывается с Управляющим Советом школы, утверждается директором школы.

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы сотрудников. Они назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, за качественное выполнение дополнительных работ, влияющих на эффективность работы Учреждения, но не входящих в основные должностные обязанности, иные показатели.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения: средней общеобразовательной школы, работников структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, работников филиалов, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего образования.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, отдельно представленных по школе и ее филиалам (Приложение №1) и структурному подразделению дошкольного образования (Приложение №2), разработанных администрацией Учреждения совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ (далее Комиссия), согласованных с Управляющим советом Учреждения и утвержденных директором школы.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до изменения системы оплаты труда или размеров стимулирующего фонда.

При изменении системы оплаты труда или размеров стимулирующего фонда оплаты труда, либо наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

Допускается в течение учебного года в случае необходимости временное внесение изменений или добавлений в Положение приказом директора школы.

II. Виды стимулирующих выплат, условия и порядок их установления, снижения, отмены.

2.1. Положение распространяется на педагогических работников, административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения, его филиалов и структурного подразделения.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:

- ✓ стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- ✓ отсутствие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя;
- ✓ отсутствие дисциплинарных взысканий;

- ✓ достижение критериев качества труда работников, определённых Приложениями настоящего положения;

2.3. Условия снижения стимулирующих выплат:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии обоснованной жалобы в течение выплачиваемого периода выплата снижается до 50% с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия выплаты.

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

2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Комиссией.

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с Комиссией.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента назначения.

- Иные грубые нарушения должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка.

2.5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат в образовательном учреждении

2.5.1 Виды стимулирующих выплат прописаны в разделах **III, IV** настоящего Положения, отражающего порядок распределения средств стимулирующего фонда для работников:

- средней общеобразовательной школы и ее филиалов,
- структурного подразделения дошкольного образования.

2.5.2. Выплаты по результатам труда устанавливаются работникам 1 раз в год (в январе) приказом директора школы.

2.5.3. Выплаты работникам устанавливаются на основании представленных материалов по самоанализу деятельности работника по установленной форме (см. Приложение 1, 2), подтвержденными материалами портфолио, решения Комиссии по распределению стимулирующей части, согласованной с Управляющим Советом школы, утверждаются приказом директора школы.

III. Распределение средств стимулирующего фонда для работников средней общеобразовательной школы и ее филиалов

3.1.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников. Средства, предусмотренные стимулирующей частью фонда оплаты труда, направляются на выплату надбавок, доплат, премий, иных выплат стимулирующего характера.

3.1.2. Стимулирующий фонд составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные

поощрительные выплаты, в том числе выплаты руководителю образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда.

Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет не более 80% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 20%, для директора – не более 3%.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в год (в январе)

3.1.3. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора школы.

3.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс

3.2.1. Для педагогических работников служит критерием и показателем результативность их труда. А именно:

- ✓ позитивные результаты образовательной деятельности,
- ✓ позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся,
- ✓ позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя
- ✓ внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении №1** к данному Положению.

3.2.2. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 1 раз в год (в январе) по следующей схеме:

- месячная часть стимулирующего ФОТ для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, делится на общее количество баллов, набранных работниками данной категории;

3.2.3. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

3.3.1. Для других работников Учреждения показателями при назначении стимулирующих выплат служит следующая результативность труда:

- ✓ эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;
- ✓ эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса;
- ✓ качественное выполнение существенно увеличенного объема работ;
- ✓ иные показатели по приказу директора.

Размер стимулирующих выплат, их характер определяется и утверждается приказом директора школы.

3.3.2. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

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

3.4. Работникам, ответственным за результативность определенного вида работ, могут устанавливаться доплаты стимулирующего характера. Доплаты стимулирующего характера, установленные данным работникам исчисляются в рублях и производятся

- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения - от 1000 рублей и выше;
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с

Интернет-ресурсами, школьным сайтом, диспетчерство и т.п. (отдельно за каждый вид) - от 1000 рублей и выше;

- за систематическую эффективную организацию внеклассной работы по предметам, позволяющей углубить знания учащихся, работу с одаренными детьми (отдельно за каждый вид) - от 500 рублей и выше;

- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке учащихся к олимпиадам и НПК - от 500 рублей и выше;

- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе - от 500 рублей и выше;

- за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования - от 500 рублей и выше;

- за эффективное тьюторство школьного ученического самоуправления - от 500 рублей и выше;

- за создание и эффективное функционирование внутришкольных систем и служб образовательного учреждения и их взаимодействие с филиалами и структурными подразделениями - от 1500 рублей и выше;

- за эффективное руководство определенными направлениями работы (учебное, воспитательное, развитие ОУ, функционирование ОУ) (отдельно за каждый вид) - от 1500 рублей и выше;

- за качественную работу по организации пожарной безопасности учреждения, охране труда и техники безопасности (отдельно за каждый вид) - от 1000 рублей и выше;

- за качественное выполнение дополнительной работы резко усложняющей основной вид деятельности сотрудника - от 1000 рублей и выше;

- за эффективное руководство школьным, окружным методическим объединением - от 500 рублей и выше;

- за качественное выполнение определенного вида работ по поручению участников образовательного процесса (отдельно за каждый вид) - от 1000 рублей и выше;

- за эффективное руководство определенными видами работ, не входящими в должностные обязанности работника - от 1000 рублей и выше;

- за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы - от 1000 рублей и выше;

- за эффективное использование современных информационных форм отчетности - от 1000 рублей и выше;

- за работу в условиях эксперимента (другой инновационной деятельности) по повышению качества образования - от 1000 рублей и выше;

- за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе - от 1000 рублей и выше;

- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья - от 1000 рублей и выше;

- за результативность иных работ по приказу директора - от 1000 рублей и выше.

3.4.1. Доплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

Максимальный период доплат – один учебный год. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих доплат и список сотрудников, получающих данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора школы.

3.5. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность, напряженность работы и продолжительность работы в профессии.

3.5.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность, напряженность работы и продолжительность работы в профессии, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

3.5.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность, напряженность работы и продолжительность работы в профессии работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) и т.п.;

- высокое профессиональное мастерство;

- сложность и важность выполняемой работы;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

- иные показатели несоответствия оплаты и выполняемой работы

б) для других ответственных за определенный вид работ

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- другие показатели, повышающие эффективность работы учреждения.

3.5.3. Допускается с целью укрепления кадрового состава учреждения назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам за продолжительность работы в профессии. Порядок, размер и сроки возможного данного вознаграждения определяются директором школы

3.5.4. Надбавка за сложность и напряженность, а также за продолжительность работы в профессии работникам учреждения может назначаться приказом директора учреждения сроком не более чем на один учебный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами, в т.ч. за счет экономии фонда оплаты труда. Размер надбавки устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к базовой части оплаты труда.

3.6. Назначение иных единовременных поощрительных выплат (премий) производится за

- ✓ обеспечение работы учреждения в режиме развития;
- ✓ ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- ✓ качественное выполнение плана работы школы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- ✓ разработку инновационных программ и другие результаты деятельности;
- ✓ создание комфортных условий в образовательном учреждении;
- ✓ подготовку и проведение общешкольных мероприятий;
- ✓ обобщение и трансляцию педагогического опыта;
- ✓ выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- ✓ проявление творческой инициативы, самостоятельности
- ✓ выполнение особо важных заданий и поручений, а также срочных и непредвиденных работ;
- ✓ выдвижение творческих идей в области деятельности работника.
- ✓ другие виды деятельности, требующие поощрения.

3.6.1. Премии и иные поощрительные выплаты носят разовый характер, устанавливаются и утверждаются приказом директора школы. Назначаются в абсолютном значении и размером не ограничиваются. Допускается в приказе директора школы другие формулировки единовременного материального стимулирования.

IV. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования

4.1. В целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, заинтересованности в улучшении результатов труда работникам структурного подразделения реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производится в соответствии с результатами труда работников данного подразделения.

Стимулирующий фонд составляет 28,3 % от фонда труда работников структурного подразделения, затрачиваемого на образовательный процесс и 23,2% на присмотр и уход. Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет не более 60% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 40%.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в год (в январе).

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

4.2. Виды выплат стимулирующего характера и их размер

4.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев и набранных им баллов, прописанных в Приложении №2.

4.2.3. Стоимость балла устанавливается директором школы 2 раза в год (в январе и в сентябре) отдельно по педагогическому персоналу и административно-хозяйственному персоналу, исходя из средств стимулирующего фонда структурного подразделения.

Размер стимулирующих выплат работнику рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных им, умноженное на стоимость балла.

4.2.4. Выплаты стимулирующего характера могут производиться также за:

- ✓ качественное выполнение дополнительной работы резко усложняющей основной вид деятельности сотрудника;
- ✓ качественное выполнение работ, непосредственно не входящих в должностные обязанности сотрудника;

- ✓ эффективное выполнение разовых поручений и работ по повышению качества непосредственно образовательной деятельности, воспитательной работы, работ по обеспечению комфортных условий содержания детей в учреждении и других видов деятельности;
- ✓ результативное участие в конкурсах, семинарах, конференциях и др. различного уровня или эффективную помощь в их проведении;
- ✓ эффективное руководство определенными видами работ, непосредственно не входящими в должностные обязанности работника;
- ✓ сложность контингента детей (интегрированные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- ✓ за эффективную работу в условиях, существенно отличающихся от условий работы сотрудников учреждения;
- ✓ обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения, превышающей средне сложившуюся на данный период по структурному подразделению;
- ✓ эффективное руководство структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного образования;
- ✓ качественное ведение системы учета, отчетности и успешное применение ИКТ в своей работе;
- ✓ эффективное взаимодействие с населением близлежащих сел по формированию дополнительного контингента детей;
- ✓ эффективное взаимодействие со школой и ее филиалами;
- ✓ создание условий, существенно улучшающих условия пребывания детей в структурном подразделении
- ✓ иные показатели по приказу директора.

4.2.5. Все стимулирующие выплаты производятся за счет: фонда стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования. На эти цели может направляться и часть средств фонда экономии заработной платы данного структурного подразделения, а также часть средств профицита финансовых средств структурного подразделения по окончании календарного года.

V. Порядок представления информации о показателях деятельности работников учреждения и назначение стимулирующих выплат

5.1. Работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекшее год не позднее 27 декабря председателю Комиссии, состав и порядок работы которой утверждается приказом по школе на каждый учебный год.

5.2. Комиссия в течение 2-х дней обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа по учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляет на согласование в Управляющий совет.

5.3. Директор учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ о назначении стимулирующих выплат работникам с начала календарного месяца на предстоящее полугодие.

5.4. Назначение стимулирующих выплат согласно законодательства рассматриваются и согласовываются Управляющим советом учреждения

5.5. Споры и разногласия по вопросу стимулирующих выплат сотрудникам образовательного учреждения разрешаются на основании личного заявления работника на имя директора или председателя Управляющего совета школы в месячный срок.

Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога ГБОУ СОШ п. Масленниково _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов
1	2	3	4
1. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ			
1.1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся-1 балл	20 ___ / ___ уч. год ___ %	
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений) - 1 балл	Средний балл в 20 ___ / ___ уч.г. _____	
1.3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)- 1,5 балла и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету-1 балл	Ф.И. % ___	
1.4	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) – 1,5балла и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету- 1 балл	Ф.И. % ___	
1.5	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	Ф.И. Динамика	
1.6	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне - 1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла	Уровень, результат	
1.7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на муниципальном уровне -1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла	Уровень, тема выступления	
1.8	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках- 1 балл		
1.9	Пропуски учащимися уроков педагога <u>по неуважительным причинам</u> составляют менее 5 % от общего числа пропусков -1 балл	Кол-во пропущенных уроков _____	
1.10	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов – 2 балла	Указать	
1.11	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. На муниципальном уровне -1 балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла, на региональном уровне и выше – 3 балла	Название экспертной группы, уровень	
ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ			
2.1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) наличие на школьном уровне- 0,5 балла; наличие на муниципальном уровне – 1 балл; 3 и более человек	Кол-во призёров, уровень	

	на муниципальном уровне – 1,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 2 балла; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 2,5 балла; наличие на областном уровне -3 балла, наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла		
2.2	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) наличие на школьном уровне- 0,5 балла; наличие на муниципальном уровне – 1 балл; 3 и более человек на муниципальном уровне – 1,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 2 балла; 3 и более человек на уровне образовательного округа – 2,5 балла; наличие на областном уровне -3 балла, наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	Кол-во призеров, уровень	
2.3	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) наличие на школьном уровне- 0,5 балла; наличие на муниципальном уровне – 1 балл; 3 и более человек на муниципальном уровне – 1,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 2 балла; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 2,5 балла; наличие на областном уровне -3 балла, наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	Кол-во призеров, название, уровень	
2.4	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: на школьном уровне -1балл, на муниципальном уровне -2 балла, на уровне «образовательного округа» -3 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	Кол-во проектов, название, уровень	
2.5	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) на школьном уровне -1балл, на муниципальном уровне -2 балла, на уровне «образовательного округа» - 3 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	Наименование издания, публикации, дата, уровень	
2.6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	Название мероприятия, участники	
2.7	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	Какой опыт, уровень	
3. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ			
3.1	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: за каждые 25% – 0,5 балла	_____ %	
3.2	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: за каждые 25% – 0,5 балла	_____ %	
3.3	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года : более 70% - 1 балл, более 80 % - 2 балла, более 90% -3 балла)	_____ %	

3.4	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	20_____ г. _____ чел., 20_____ г. _____ чел.	
3.5	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 1балл		
3.6	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций – 1балл		
4. ВНЕДРЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ			
4.1	Использование IT–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени – 3 балла	Кол-во уроков _____, _____%	
4.2	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени- 1 балл	Наименование ресурса, кол-во, %	
5. ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ			
5.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) – 1 балл		
5.2	Образцовое содержание кабинета – 2 балла		
6. ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ			
6.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся – 2 балла		
6.2	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения – 1 балл		
ИТОГО БАЛЛОВ:			

Стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам структурного подразделения ГБОУ СОШ п. Масленниково.

Лист оценивания эффективности (качества) работы методиста, старшего воспитателя СП ГБОУ СОШ п. Масленниково детского сада «Солнышко» _____

№	Критерий оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы
1	2	3	4	
1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	да – 1 б нет – 0 б		
2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА				
2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 0,5 б Окружной – 1 б Региональный – 1,5 б Всероссийский – 2 б Международный – 2,5 б		
2.2	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	да – 1 б нет – 0 б		
2.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности	до 90% - 1 б		

	педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	91%-100% - 2 б		
2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 1 б свыше 50% - 2 б свыше 90% - 3 б		
2.5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	да – 1 б нет – 0 б		
2.6	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 б (указать адрес ресурса)		
2.7	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Победитель (муниципальный) – 1 б Призер (Муниципальный) – 0,5 б Победитель (окружной) - 1,5 б Призер (окружной) - 1 б Победитель (региональный) – 2,5 б Призер (региональный) – 2 б Победитель (федеральный) – 3 б Призер (федеральный) – 2,5 б Победитель (всероссийский) – 3 б Призер (всероссийский) – 2,5 б Победитель (международный) – 3,5 б Призер (международный) – 3 б		
2.8	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	да – 1 б нет – 0 б		
2.9	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Наставник – 1 б Наставляемый – 0,5 б		
	ИТОГО БАЛЛОВ:			

Комиссия:

1. _____
2. _____
3. _____

4. _____
5. _____
6. _____

**Лист оценивания эффективности (качества) работы воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя СП
ГБОУ СОШ п. Масленниково детского сада «Солнышко»_____**

№	Критерий оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы
1	2	3	4	
3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	частично соответствует – 0,5 б соответствует – 1 б соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 1,5 б		
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 0,5 б 80%-89% - 1 б 90% и более – 1,5 б		
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	высокая – 1,5 б средняя – 1 б низкая – 0,5 б		
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	нет – 1 б да – 0 б		
1.5	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	от 60 – 100% - 1 б за каждого воспитанника		
1.6	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	да – 1 б нет – 0 б		
1.7	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 0,5 б выше 70% - 1 б		
4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ У ДЕТЕЙ, ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ				
2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы	Баллы суммируются Призёры (округ) - 1 б – 1 воспитанник Победители (округ) - 1,5 б Участие (область) - 0,5 б		

	могут суммироваться)	Призёры (область) – 1,5 б – 1 воспитанник Победители (область) – 2 б Участие (федеральный) - 1 б – 1 воспитанник Призёры (федеральный) – 2,5 б – 1 воспитанник Победители (федеральный) – 3 б – 1 воспитанник		
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	на первом (отборочном) этапе – 1 б во втором (очном) этапе – 2 б победа во втором (очном) этапе – 3 б		
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются Призёры (округ) - 1 б – 1 воспитанник Победители (округ) - 1,5 б Участие (область) - 0,5 б Призёры (область) – 1,5 б – 1 воспитанник Победители (область) – 2 б Участие (федеральный) - 1 б – 1 воспитанник Призёры (федеральный) – 2,5 б – 1 воспитанник Победители (федеральный) – 3 б – 1 воспитанник		
7. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (В Т.Ч. ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ				8.
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	да – 1 б нет – 0 б		
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1 б (указать адрес ресурса)		
4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО - МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА				5.
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на	да – 1 б нет – 0 б		

	базе ОО (в зависимости от уровня)			
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	победитель – 2б, призёр – 1б, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник -0,5 б		
4.3	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	ДОО – 0,5 б Муниципалитет – 1 б Образовательный округ – 1,5 б Регион – 2 б РФ – 2,5 б Международный – 3 б		
4.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	ДОО – 0,5 б Окружной - 1 б Всероссийский – 1,5 б Региональный – 2 б Федеральный – 2 б Международный – 3 б Заочно по всем уровням - 1 б Баллы суммируются		
4.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	да – 1 б нет - 0 б		
4.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	через систему АСУ РСО Кадры, в ЦОС - 0,5б за каждые другие курсы, курсы ФИПИ, ФИОКО – 1б		
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	наставник – 1б, наставляемый – 0,5 б		
5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ДЕТЕЙ				6.
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	30 -50% - 0,5 б 50 – 70% - 1 б 70 – 90% - 1,5 б 90 – 100% - 2 б		
5.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным	5% -10% - 0,5 б 11% -19% - 1 б		

	регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	свыше 20% - 2 б		
5.3	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	1% - 0,5 б 2% - 1 б 3% и выше – 2 б		
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	нет – 1 б да – 0 б		
5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	нет – 1 б да – 0 б		
5.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	нет – 1 б да – 0 б		
5.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	нет – 1 б да – 0 б		
	ИТОГО БАЛЛОВ:			

Комиссия:

4. _____
5. _____
6. _____

4. _____
5. _____
6. _____