

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

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель общего профсоюзного
комитета Гусейнова

Н.А. Гусейнова

Протокол № _____
от « 28 » августа 20 24 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ п. Масленниково
Шустова Н.И. Шустова
« 28 » августа 20 24 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
Васильева С.Н. Васильева
« 28 » 28 20 24 года

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании работников
учреждения
« 28 » августа 20 24 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. №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);
- ✓ 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 филиалу (Приложение №1) и структурному подразделению дошкольного образования (Приложения №2, 3), 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. Распределение средств стимулирующего фонда для работников средней общеобразовательной школы и ее филиала

2.1 Стимулирующий фонд оплаты труда работников средней общеобразовательной школы составляют надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных, сложных работ, ответственных поручений;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет:

- от 3 лет до 15 лет – 0,5%

- от 15 лет и выше – 1%;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

- коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;

- коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления утверждаются приказом директора Учреждения со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические

работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.2 Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

Объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда.

2.3 Условиями для назначения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

В исключительных случаях выплаты из стимулирующего фонда могут быть назначены сотрудникам, отработавшим в учреждении в должности менее 4 месяцев.

2.4 Условия для снижения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- наличие обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса.

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

2.5 Условия отмены стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности,

во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора с момента получения травмы учащимся.

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника приказом директора.

2.6 Надбавки педагогам за качество на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников один раз в полугодие (в сентябре, январе).

2.7 Надбавки педагогам за качество по критериям эффективности труда устанавливаются на основании представленных педагогическими работниками материалов по самоанализу деятельности один раз в год (в январе), разработанными в Учреждении.

Размеры стимулирующих надбавок по критериям устанавливаются в Учреждении исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование работников, а также общего количества баллов сложившегося по Учреждению, согласно «Листам самооценки работников» (Приложение 1). Объем средств, направляемых на стимулирование работников, согласовывается с комиссией по распределению стимулирующего фонда и утверждается приказом директора учреждения.

Стоимость 1 балла = V средств: общее кол-во баллов набранных сотрудниками по Учреждению.

Для определения размера персональной выплаты, количество баллов, набранных конкретным учителем, умножается на стоимость 1 балла.

2.8 Педагоги представляют материалы по самоанализу деятельности один раз в полугодие (в сентябре и январе) в Комиссию по распределению стимулирующего фонда.

2.9 Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 4 дней после получения информации.

2.10 Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 10 дней с момента получения протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда.

2.11 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.

2.12 Другие доплаты и поощрительные выплаты стимулирующего характера,

предусмотренные данным Положением устанавливаются сроком от 1 месяца, максимальный срок 1 год.

2.13 Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается Юго-Западным управлением министерства образования Самарской области, в соответствии с процедурой, установленной Учредителем и выплачивается на основании приказа Юго-Западного управления министерства образования Самарской области.

2.14 Работникам Учреждения может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается для материального стимулирования работников Учреждения в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

Для установления ежемесячной доплаты за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

Доплата за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы устанавливается с момента трудоустройства.

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

- ответственному за организацию и контроль учебного процесса школы - от 30000 рублей и выше;

- за эффективное руководство определенным направлением работы (ответственный за организацию и контроль воспитательной работы школы) – от 15000 рублей и выше;

- за эффективное руководство определенным видом работ (работа с общественными организациями, организация работы лагеря отдыха учащихся, ответственный за спортивную работу школы, организация работы сайта учреждения, статистические и другие виды отчетности, переподготовка и аттестация педагогических кадров учреждения, разработка нормативно-правовых документов учреждения, информационно-коммуникативные консультации участников образовательного процесса) - от 1500 рублей за каждый вид и выше;

- за эффективную организацию определенного вида работ (организация работы Соловьевского филиала, диспетчерская служба школы, организация волонтерского движения школы на базе ШУС, электронная система учета и отчеты школы) – от 3500 рублей и выше;

- за работу с участниками образовательного процесса по готовности к противодействию терроризму – от 3000 рублей и выше;
- за эффективное руководство определенным направлением работы (работа с родителями и «трудными» детьми).- от 4000 рублей и выше;
- за интенсивность и напряженность при организации преподавания английского языка с выездом в Соловьевский филиал- от 1500 рублей и выше;
- за качественное выполнение определенного вида работ (ответственный за организационные работы с детьми ОВЗ, организация работы школьной службы примирения) - от 7000 рублей и выше;
- за интенсивность и напряженность при организации воспитательной работы школы - от 2000 рублей и выше;
- за интенсивность и напряженность обучения и воспитания детей 1 класса, а также подъездного режима и другого села - от 5000 рублей и выше;
- за качественное выполнение определенного вида работ (организация и сопровождение обучающихся на районные и другие виды соревнований)- от 4000 рублей и выше;
- за результативность иных работ по приказу директора - от 1000 рублей и выше.

2.15 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 поощрения.

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

2.17. Работникам, имеющим по должности минимальный размер оплаты труда, допускается выплата премий за работу, непосредственно не входящую в должностные обязанности или выполненную сверх своего основного рабочего времени, на основании п. 2.15 настоящего Положения.

2.18. Для работников Учреждения за счет экономии стимулирующего фонда могут устанавливаться доплаты или премии за интенсивность, и напряженность работы. Для установления доплаты используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность и важность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, программ общего образования;

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

3.1. 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.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 28,3% (на оказание гос. услуги) и 23,2% (на присмотр и уход за детьми) от фонда оплаты труда работников СП и включают: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

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

3.2. Виды выплат стимулирующего характера и их размер

3.2.1. Размер стимулирующей выплаты руководителю СП определить – не более 10% от стимулирующей части ФОТ СП. К выплатам стимулирующего характера руководителя структурного подразделения относятся:

- ✓ - надбавки за эффективность (качество) работы;
- ✓ - надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- ✓ - иные поощрительные выплаты.

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений (Приложение 2).

3.2.2. Работникам структурного подразделения устанавливаются доплаты и надбавки вне рейтинговой системы:

- за высокие результаты в реализации программы развития Учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (надбавки за

интенсивность и напряженность работы устанавливаются в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников СП);

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- качественное ведение документации;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

3.2.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

3.2.4. Следующие стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются один раз в год и выплачиваются ежемесячно в установленном размере:

- выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- выплаты за сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости;
- ежемесячные доплаты за выслугу лет.

3.2.5. Стимулирующая часть ФОТ структурного подразделения распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

3.2.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 15 лет - 0,5% должностного оклада;
- при выслуге свыше 15 лет – 1% должностного оклада;

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день

возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 4.2 настоящего Положения, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

3.2.7. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления утверждаются приказом директора Учреждения со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

3.2.8. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю дошкольного образовательного учреждения, а также периодичность их установления утверждаются руководителем учреждения.

3.2.9. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплата за эффективность и качество труда (критерии эффективности);
- доплата за сложность контингента, превышение плановой наполняемости;
- доплата за создание условий для сохранения здоровья;
- доплата за интенсивность и напряженность труда;
- доплата за инновационные педагогические технологии;
- премии по итогам работы;
- премии к профессиональным праздникам;
- премии к юбилейным датам.

3.2.10. Условиями назначения стимулирующих выплат за эффективность и качество труда являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по листу оценивания эффективности (качества) работы.

3.3. Условия для снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы (при наличии одной обоснованной жалобы надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника до окончания срока действия надбавки).

Снижение размера стимулирующих надбавок производится приказом директора Учреждения с указанием причин снижения.

3.4 Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса. Выплата снимается с момента получения травмы воспитанника.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарных взысканий приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности приказом директора.

3.5 Для назначения доплаты за эффективность и качество труда работники структурного подразделения представляют материалы по самоанализу деятельности за истекший учебный год не позднее 30 августа текущего года в Комиссию по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения.

Сроки представления руководителем структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 3 сентября за учебный год и летне-оздоровительный период.

Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 6 сентября за учебный год и летний оздоровительный период.

3.6 На основании показателей критериев эффективности работы, с учетом принципов (объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность) определяется стоимость балла суммарно по всем показателям.

Стоимость 1 балла = (V стимулирующего фонда 100% - 3% стимулирующего фонда директора – 10% стимулирующего фонда руководителя структурным подразделением - V средств за выслугу лет (13%) – V средств за сложность контингента, превышение, плановой наполняемости (доплаты фиксированной суммой) - V средств за создание условий для сохранения здоровья (доплаты фиксированной суммой) – V средств за инновационные технологии): max количество баллов по критериям всех сотрудников (листы оценивания). Стоимость балла утверждается протоколом комиссии и приказом директора.

Стимулирующие выплаты назначаются приказом директора Учреждения в пределах средств стимулирующего фонда работников структурного подразделения.

Работникам, отработавшим неполный период выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

3.7 Для установления доплаты за сложность контингента, превышение плановой наполняемости используются следующие показатели

- за детей имеющих разное заключение ПМПк в одной группе;
- за превышение количества детей с заключением ПМПк в одной группе
- за превышение количества детей раннего возраста в одной группе и др.)

3.8 Для установления доплаты за создание условий для сохранения здоровья используются следующие показатели:

- Разработка и реализация оздоровительных программ дошкольного образовательного учреждения.

3.9 Для работников структурного подразделения за счет экономии стимулирующего фонда могут устанавливаться доплаты или премии за интенсивность, и напряженность работы. Для установления доплаты используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность и важность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, программ дошкольного структурного подразделения;

3.10 В целях заинтересованности в улучшении результатов труда, стимулирования качества труда педагогических работников, руководителей структурных подразделений, применяющих в процессе воспитания инновационные педагогические технологии и за значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов, может назначаться персональная выплата, за инновационные педагогические технологии, в размере до 10% должностного оклада работникам имеющим почетное звание СССР, почетное звание РФ, имеющим нагрудные знаки, соответствующие профилю выполняемой работы.

Выплаты назначаются приказом директора Учреждения, при наличии экономии стимулирующей части ФОТ.

3.11 В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников структурного подразделения, экономия стимулирующего фонда, а также экономия по другим основаниям (наличие вакансий, оплата по больничным листам, оплата по среднему заработку и др.) направляется на выплаты премии по итогам работы по следующим основаниям:

- за эффективное освоение воспитанниками СП образовательной программы; степень внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение Интернет ресурсов (своевременное обновление сайта структурного подразделения, школы, администрирование АСУ РСО, наглядно - информационного материала;
- за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;

- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления образовательным процессом;
- за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении;
- за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников; за эффективность воспитательной работы;
- за результативность образовательного процесса, его соответствие ФГОС ДО и социальному запросу родителей;
- за качественную организацию воспитательной работы; за качественную организацию и проведение мероприятий совместно с городскими учреждениями;
- за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных);
- за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы СП;
- за обновление и развитие предметно-развивающей среды (организации безопасного, рационально-организованного, комфортного, уютного пространства) в помещениях и на участках структурного подразделения;
- за успешную работу структурного подразделения по реализации ее программы развития, плана работы по хозяйственно-финансовой деятельности;
- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности;
- за прочие заслуги.

3.12. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

3.13. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год), доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

3.14. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.15. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников устанавливаются данным положением с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.16. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение №2).

3.17. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение №3).

4. Сроки установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

4.2. Назначение периодических стимулирующих выплат по критериям производится в соответствии со следующим регламентом:

4.2.1. Для установления стимулирующих выплат работники школы и структурных подразделений представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в комиссию по материальному стимулированию соответствующего СП.

4.2.2. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 2 раза в год в январе и в сентябре за период с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.08. соответственно.

4.3. Руководители структурных подразделений представляют руководителю Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, в том числе и самоанализ своей работы.

4.4. Руководитель Учреждения представляет информацию на согласование в Управляющий совет Учреждения.

4.5. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору Учреждения для принятия управленческого решения.

4.6. Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за год.

4.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 декабря.

4.8. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

4.8.1. сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора Учреждения, но не позднее 2-х дней по окончании периода;

4.8.2. сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента подачи представления.

4.8.3. сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

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

5.1. Работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекший год не позднее 25 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 _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества образования				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) Примечание: годовой критерий	По итогам учебного года Положительная динамика – 2 балла Сохранение – 1балл	Скриншоты из АСУРСО		
1.2.	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» Примечание: годовой критерий	Да – 3 балла Нет – 0 баллов	Статистические данные по итогам ГИА		
1.3.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) (без учета пересдачи) Примечание: годовой критерий	75% и более Да – 3 балла Нет – 0 баллов	Статистические данные по итогам ГИА		
1.4.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по русскому языку и математике, преподаваемым учителем, составляет	Да – 7 баллов Нет – 0 баллов	Статистические данные по итогам ГИА		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	100% Примечание: годовой критерий				
1.5.	Доля претендентов на получение медали «За особые успехи в учении» (по состоянию на начало периода ГИА), которые получили не менее 70 (60) баллов по преподаваемому учителем предмету(- ам) составляет 100% Результаты по предметам суммируются. Примечание: годовой критерий	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Статистические данные по итогам ГИА		
1.6.	Наличие участников оценочных процедур (ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолевают границу, соответствующую высокому уровню подготовки (граница отметки «5» на ОГЭ, не менее 81(82) баллов на ЕГЭ) с запасом в 1-2 балла и выше: -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (нижний уровень границы) -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 1 балл) -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 2 балла) -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 3 балла и выше) Баллы по разным предметам суммируются Примечание: годовой критерий	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла при 100% участии учащихся в ГИА по предмету: + 2 балла при участии 50-99% учащихся в ГИА по предмету: +1 балл	Статистические данные по итогам ГИА		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
1.7.	Доля выпускников 11 классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении ГИА по профильной математике, химии, физике, биологии, необходимое для поступления в ВУЗы, в общей численности выпускников 11 классов, прошедших ГИА по данным предметам Примечание: годовой критерий	Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 5 баллов На уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% - 3 балла ниже среднего более, чем на 1% - 0 баллов	Статистические данные по итогам ГИА		
1.8.	Соответствие тестового балла ЕГЭ класса по профильной математике, русскому языку, являющегося нижней границей 25% наиболее высоких результатов тестовому баллу ЕГЭ по региону (по 100-бальной шкале) в текущем учебном году Примечание: годовой критерий	Выше тестового балла по региону – 5 баллов На уровне тестового балла по региону или ниже, но не более чем на 1 балл – 3 балла	Статистические данные по итогам ГИА		
1.9.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение численности или отсутствие – 1 балл	Статистические данные		
1.10.	Наличие обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления/ волонтерского движения 1) участие в проектах по развитию волонтерского движения (сертификаты, дипломы)	1) на уровне: школы и муниципального образования – 1 балл образовательного округа – 1,5 балла региона – 2 балла РФ – 3 балла	Сертификаты или дипломы, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	2) Реализуют социальные практики проекта «Киноуроки в школах России» (при условии размещения практики в личном кабинете, сайте школы) 3) Конкурсные мероприятия Баллы могут суммироваться	2) 1 балл за каждую практику (не более 5 баллов) 3) на уровне: муниципального образования и образовательного округа - 2 балла региона - 3 балла РФ - 5 баллов			
1.11.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места)	Участие - 1 балл Разработка проекта, грантовая деятельность – 5 баллов	Сертификаты или дипломы, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
1.12.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в проекты по патриотическому воспитанию, в том числе направленные на развитие школьного музея: а) доля обучающихся, вовлеченных учителем в реализацию проектов школьного музея составляет не менее 20% от всех учащихся класса б) наличие достижений (призеры, победители) в конкурсных мероприятиях Баллы суммируются	1) Да - 1 балл 2) Окружной – 3 балла Региональный – 4 баллов Российский уровень – 5 баллов	Сертификаты или дипломы, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
1.13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в общественно значимые проекты «Российского движения детей и молодежи», Юнармии, в программу развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России»: 1) класс зарегистрирован в качестве участников программы «Орлята России» (выгрузка о регистрации учителей начальных классов, учитывается один раз) 2) прохождение классом не менее 4 треков по программе «Орлята России» (сертификаты класса о прохождении трека обучения) 3) доля обучающихся класса (5-11), участвующих в программе в качестве наставников для обучающихся начальных классов, составляет более 10% 4) доля уникальных участников, вовлеченных в проекты, мероприятия РДДМ Баллы суммируются	1) Да -1 балл 2) Да – 2 балла 3) Да – 2 балла 4) более 25% - 2 балла более 50% - 4 балла	Скриншот сайта «Орлята России» Сертификаты класса о прохождении трека публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
1.14.	1) Деятельность детских объединений по направлениям (хор, театр, медиацентр) 2) Деятельность центра детских инициатив (ЦДИ)	1) Участие одного объединения не менее, чем в 2-х мероприятиях: на уровне школы – 2 балла в культурно-массовых событиях вне территории школы – 4 балла 2) Доля обучающихся,	Сертификаты или дипломы, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	Результаты проведения мероприятий: 3)Эффективная работа по повышению имиджа школы Баллы суммируются	включенных в деятельность ЦДИ, составляет более 10% – 1 балл Мероприятия, проведенные участниками ЦДИ на уровне школы – 1 балл (но не более 3 б.) на уровне образовательного округа – 3 балла 3)Не менее четырех публикаций о деятельности класса в официальном аккаунте школы социальной сети Вконтакте – 2 балла			
1.15.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия: 1)русского уровня 2)регионального уровня 3)оформление Пушкинской карты (учитывается единожды при достижении возраста 14 лет) 4)реализация Пушкинской карты: театр+кино и/или музей+кино Баллы суммируются	1) Да - 2 балла 2) Да - 1 балл 3)90-100% учащихся класса – 1 балл 4)При условии участия 80-100% учащихся + 2 балла (учитываются не более 2-х мероприятий)	Размещение публикаций в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте Статистические данные		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
1.16.	1)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 ЮЗУ для ОО 2)Доля обучающихся, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности обучающихся Баллы суммируются	Да – 2 балла Нет – 0 баллов 34% и более -2 балла	Статистические данные из АСУРСО		
1.17.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, принявших участие в социально-психологическом тестировании от общего количества обучающихся класса	100% - 2 балла	Статистические данные		
1.18	Показатели независимых мониторингов (опросов обучающихся) качества и результативности воспитательной работы педагогических работников по сохранению и укреплению традиционных российских духовно- нравственных ценностей (ценность семьи, служение родине и патриотизм, убеждения и моральные принципы, приоритет морального над материальным, вера в возможности самореализации в России и т. д.)	Индексы: 50 и выше - 1 балл 60 и выше - 1 балл 70 и выше - 3 балла 80 и выше - 5 баллов	Статистические данные		
1.19.	Выявление детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	1 балл	Статистические данные		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Очная конференция или предметная олимпиада: победитель – 5 баллов, призер – 4 балла участие – 1 балл Если уровень области или России, то добавляем: за место – 5 баллов Заочная конференция или предметная олимпиада: победитель – 3 балла, призер – 2 балла участие – 1 балл Если конкурсное мероприятие предполагает несколько этапов, берется лучший результат	Дипломы, грамоты, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
2.2.	1)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	1) Очные: победитель – 5 баллов, призер – 4 балла, участие – 1 балл Если уровень области или России, то добавляем: за место – 5 баллов Заочные:	Дипломы, грамоты, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания			Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	олимпиад и научно-практических конференций) 						

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
		нескольким предметам. Участие в региональном этапе - 1 балл			
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя,) в мероприятиях регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты) очные профильные смены центра «Вега» (7-11 класс) 3) дистанционные курсы (7-11 класс)) школьные профильные смены по программам центра «Вега» Баллы суммируются	1) 10%-20% - 2 балла, более 21 % - 3 балла 2) до 5% - 1 балл, 6-10% - 2 балла, более 10 % - 3 балла 3) 5%-7% - 1 балл 7-10% - 2 балла более 10% - 3 балла 4) 1 смена – 1 балл	Сертификаты центра «Вега», публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
2.6.	1) 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 значения для ОО 2) Численность учащихся 6-11 классов, принимающих участие в региональных	1) На уровне – 1 балл Выше уровня – 2 балла 2) 1 и более участников – 6 баллов 3) За каждого	Статистические данные Дипломы, грамоты, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	чемпионатах профессионального мастерства «Абилимпикс» и «Профессионалы» в категории «Юниор» Годовой критерий 3)Результативность профессиональной ориентации по педагогическим профессиям (увеличение процента выпускников педагогического класса) Баллы суммируются	обучающегося педагогического класса - 1 балл учителю, которого обучающийся считает человеком, повлиявшим на его самоопределение в педагогической профессии (если их несколько - 1 балл каждому)			
2.7.	Участие педагогических работников ОО в мероприятиях по распространению опыта работы по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся (программы, грамоты, дипломы, сборники тезисов)	Участие на уровне образовательного округа – 2 балла; дополнительно за победу (призовое место) – 2 балла; участие на уровне региона – 4 балла, дополнительно за победу (призовое место) – 2 балла; участие на уровне РФ – 6 баллов, участие на международном уровне – 7 баллов	Дипломы, грамоты, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
2.8	Доля обучающихся, выполнивших общее количество заданий ОГЭ, направленных на оценку умений применять полученные знания в практических ситуациях (в соответствии с кодификаторами проверяемых элементов		Данные ОГЭ		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	содержания и требований к уровню подготовки обучающихся, утверждаемыми ФИПИ на текущий период проведения оценочной процедуры): менее 45% от участвовавших в оценочной процедуре от 45% до 55% от 55% до 60% свыше 60% от участвовавших в оценочной процедуре	0 баллов 2 балла 3 балла 4 балла			
2.9.	Доля выпускников 9-х классов, предметы по выбору на ОГЭ которых совпадают с выбором профиля обучения в 10-11 классе / предметной направленностью в СПО: от 50 до 74% от 75% до 99% 100%	2 балла 3 балла 5 баллов	Статистические данные		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	На уровне округа»– 1 балл, на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне – 3 балла	Сертификаты, программы, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и	100% Да – 1 балл	Статистические данные АСУ РСО		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО				
3.3	Доля обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного образования вне зависимости от места нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды (учитывается активное использование ИКОП «Сферум» и ФГИС «Моя Школа»)	81-100% - 2 балла	Скриншоты чата класса, доказывающие активность		
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)	Выступающий – 2 балла (район, округ) Выступающий – 5 балла (область, РФ)	Сертификаты, программы, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
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	Открытый урок или внеклассное мероприятие: школа-1 балл; район – 3 балла; округ - 4, область – 5 баллов;	Сертификаты, программы, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных/ коллективных) с учетом уровня	Да – 2 балла Нет – 0 баллов	Информация о гранте		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда																																													
	гранта (муниципальный, окружной, региональный, всероссийский) и распространения результатов использования гранта																																																	
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	Очные:<table><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>y</td></tr><tr><td>Район</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Округ</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>1</td></tr><tr><td>Обл</td><td>8</td><td>7</td><td>6</td><td>3</td></tr><tr><td>Россия</td><td>10</td><td>9</td><td>8</td><td>5</td></tr></table> Заочные:<table><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>y</td></tr><tr><td>Россия</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Регион</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Округ</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr></table>		1	2	3	y	Район	4	3	2	1	Округ	6	5	4	1	Обл	8	7	6	3	Россия	10	9	8	5		1	2	3	y	Россия	4	3	2	1	Регион	4	3	2	1	Округ	4	3	2	1	Дипломы, грамоты, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
	1	2	3	y																																														
Район	4	3	2	1																																														
Округ	6	5	4	1																																														
Обл	8	7	6	3																																														
Россия	10	9	8	5																																														
	1	2	3	y																																														
Россия	4	3	2	1																																														
Регион	4	3	2	1																																														
Округ	4	3	2	1																																														
4.5.	1)Эффективность обеспечения условий проведения ГИА Участие педагога в проведении ГИА в качестве: -организатора в аудитории; -руководителя ППЭ; -технического специалиста; -члена ГЭК 2)Эффективность обеспечения условий проведения ВПР и других внешних контрольных процедур (проверка олимпиадных работ, работ медалистов, конкурсных работ) 3)Председатель предметной комиссии олимпиады ВСОШ	1)Да- 1балл Да- 1балл Да- 1 балл Да- 1 балл Баллы суммируются за каждый экзамен 2) 0,5 балла за 1 класс/за одну проверку 3) 2 балла	Отчет учителя с указанием даты и названия контрольной процедуры																																															

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества по модели «педагог-педагог» Баллы могут суммироваться	Результативность в конкурсной деятельности – 2 балла Результативность в организационной деятельности – 2 балла	Дипломы, грамоты, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для ОО	На уровне – 5 баллов Выше уровня – 7 баллов	Статистический отчет		
5.2.	) Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса) Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно- транспортных происшествий по вине учащихся Баллы суммируются	Отсутствие – 1 балл Отсутствие – 1 балл	Статистический отчет		
5.3.	Доля обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФС К ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФС К ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов (при личном участии учителя)	20% и более – 2 балла	Статистический отчет		
5.4.	Участие во Всероссийских спортивных	Проведение	Дипломы,		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Источники данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	соревнованиях «Президентские состязания» Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях «Президентские спортивные клетки» Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях Школьных спортивных клубов Участие во всероссийской военно-патриотической игре «Зарница 2.0» Баллы за соревнования суммируются	внутришкольного этапа – 0,5 балла участник окружного (муниципального) этапа – 1 балл участник регионального этапа – 1,5 балла участник Всероссийского уровня – 2 балла победитель/призер Всероссийского уровня – 2,5 балла Каждое соревнование считается по наивысшему уровню	грамоты, публикации в официальном аккаунте школы в социальной сети Вконтакте		
		ИТОГО:			

**Лист оценки результативности качества работы
(эффективности труда) руководителя общеобразовательного учреждения, имеющего структурное подразделение, реализующее программы
дошкольного образования**

№	Критерии оценивания	Максимально е количество баллов	Значение по критерию	Набранные баллы
1.	Обеспечение качества дошкольного образования			
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях с информацией о функционировании структурного подразделения - 2 балла Баллы могут суммироваться	3		
1.2.	Доля родителей воспитанников структурного подразделения образовательной организации, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей - 2 балла; 80% - 89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5		
1.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования,	5		

	культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 30% - 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 2 балла; 41% - 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 3 балла; 51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 5 баллов			
1.4	Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному стандарту дошкольного образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень - 3 балла высокий уровень – 5 баллов	5		
Итого:		18		
2.	Эффективность организации воспитательной работы			
2.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% - 1 балл; 10% - 15% - 2 балла; 16% - 24% - 3 балла; более 24% - 5 баллов	5		
2.2.	Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования и науки Самарской области ("Космофест", «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе - 1 балл;	6		

	победа в окружном этапе/участие на региональном уровне - 2 балла победа на региональном уровне – 3 балла; Баллы могут суммироваться			
2.3	Участие воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+": участие на первом (отборочном) этапе: - 1 балл; участие во втором (очном) этапе - 2 балла; победа во втором (очном) этапе - 3 балла	3		
Итого:		14		
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников			
3.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 баллов	5		
3.2.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации - участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5		
3.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5		

3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса - 3 балла	3		
Итого:		18		
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ - 5 баллов Баллы могут суммироваться	9		
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в структурном подразделении образовательной организации по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней - 5 баллов; от 5 до 7 дней - 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл	5		
4.3.	Представление опыта деятельности структурного подразделения образовательной организации по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла Баллы могут суммироваться	6		
4.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно	4		

	в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 2 балла отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 2 балла			
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства – 2 балла	2		
4.6.	Организация в структурном подразделении образовательной организации дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1 - 3 студента - 2 балла; 4 и более студентов - 4 балла	4		
4.7.	Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников, при охвате не менее 80% родителей: 80 % родителей - 1 балл 81-100% родителей - 3 балла	3		
	Итого:	33		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Наличие у педагогического коллектива структурного подразделения образовательной организации достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных министерством образования и науки Самарской области и Министерства просвещения Российской Федерации («Воспитатель года», «Детский сад года», «Наставник в системе образования Самарской области», «Учитель родного языка» (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников: на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне - 3 балла;	5		

	на федеральном уровне - 5 баллов При наличии подтверждающих документов			
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) структурного подразделения образовательной организации квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3		
5.3.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения образовательной организации: 10 - 19% - 1 балл; 20 - 29% - 2 балла; 30% и более - 3 балла	3		
5.4.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве – 1 балл; использование вариативных моделей наставничества (наставник - куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) - 1 балл Баллы могут суммироваться	3		
5.5.	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% - 100% - 3 балла	3		
Итого:		17		
ВСЕГО:		100		

**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 педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 1 б 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	1 б		

	деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	(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 – 0б		
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 оценки результативности качества работы
(эффективности труда) руководителя общеобразовательного учреждения, имеющего структурное подразделение,
реализующее программы дошкольного образования**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Значение по критерию	Набранные баллы
1.	Обеспечение качества дошкольного образования			
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях с информацией о функционировании структурного подразделения - 2 балла Баллы могут суммироваться	3		
1.2.	Доля родителей воспитанников структурного подразделения образовательной организации, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей - 2 балла; 80% - 89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5		
1.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной	5		

	категории: 30% - 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 2 балла; 41% - 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 3 балла; 51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 5 баллов			
1.4	Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному стандарту дошкольного образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень - 3 балла высокий уровень – 5 баллов	5		
Итого:		18		
2.	Эффективность организации воспитательной работы			
2.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% - 1 балл; 10% - 15% - 2 балла; 16% - 24% - 3 балла; более 24% - 5 баллов	5		
2.2.	Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования и науки Самарской области ("Космофест", «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе - 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне - 2 балла	6		

	победа на региональном уровне – 3 балла; Баллы могут суммироваться			
2.3	Участие воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+": участие на первом (отборочном) этапе: - 1 балл; участие во втором (очном) этапе - 2 балла; победа во втором (очном) этапе - 3 балла	3		
Итого:		14		
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников			
3.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 баллов	5		
3.2.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации - участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5		
3.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5		

3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса - 3 балла	3		
Итого:		18		
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ - 5 баллов Баллы могут суммироваться	9		
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в структурном подразделении образовательной организации по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней - 5 баллов; от 5 до 7 дней - 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл	5		
4.3.	Представление опыта деятельности структурного подразделения образовательной организации по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла Баллы могут суммироваться	6		
4.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном	4		

	подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 2 балла отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 2 балла			
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства – 2 балла	2		
4.6.	Организация в структурном подразделении образовательной организации дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1 - 3 студента - 2 балла; 4 и более студентов - 4 балла	4		
4.7.	Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников, при охвате не менее 80% родителей: 80 % родителей - 1 балл 81-100% родителей - 3 балла	3		
	Итого:	33		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Наличие у педагогического коллектива структурного подразделения образовательной организации достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных министерством образования и науки Самарской области и Министерства просвещения Российской Федерации («Воспитатель года», «Детский сад года», «Наставник в системе образования Самарской области», «Учитель родного языка» (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников:	5		

	на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне - 3 балла; на федеральном уровне - 5 баллов При наличии подтверждающих документов			
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) структурного подразделения образовательной организации квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3		
5.3.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения образовательной организации: 10 - 19% - 1 балл; 20 - 29% - 2 балла; 30% и более - 3 балла	3		
5.4.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве – 1 балл; использование вариативных моделей наставничества (наставник - куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) - 1 балл Баллы могут суммироваться	3		
5.5.	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% - 100% - 3 балла	3		
Итого:		17		

ВСЕГО:	100		
--------	-----	--	--

**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 могут суммироваться)	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		
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		
3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (В Т.Ч. ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ				4.

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 базе ОО (в зависимости от уровня)	да – 1 б нет – 0 б		
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 регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5% -10% - 0,5 б 11% -19% - 1 б 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. _____