Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 176 с углубленным изучением отдельных предметов»
городского округа Самара

ПРИНЯТО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
на Педагогическом совете школы	на Совете школы	Директор МБОУ Школы № 176 г. о. Самара
		Е.Н. Девятова Е.Н.
Протокол № 1 от 28 сентября 2021 г.	Протокол № 1 от 28 сентября 2021 г.	Приказ № 497- од от 7 октября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Школы № 176 г. о. Самара (далее Положение) составлено в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Постановление Правительства Самарской области N 629 от30.08.2021 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области»

- Постановление Правительства Самарской области №353 от 10 сентября 2008 года «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» .

Настоящее Положение, утвержденное в установленном порядке, является локальным нормативным актом.

В настоящем Положении отражены критерии результативности и качества работы (эффективности труда) работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара (Приложение 1), лежащие в основе определения размера стимулирующей выплаты, порядок расчета и выплаты.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

II. Порядок распределения средств стимулирующего фонда и порядок установления стимулирующих выплат

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

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

Пропорция планового распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливается следующим образом:

— объем стимулирующего фонда руководителя общеобразовательного учреждения не более 3 % от стимулирующего фонда,

— объем стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не более 70 % от стимулирующего фонда,

— интенсивность труда не менее 6% от стимулирующего фонда

— объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не менее 20 % от стимулирующего фонда.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются Администрацией городского округа Самара.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам МБОУ Школы № 176 г. о. Самара являются:

— стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

— отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

— отсутствие дисциплинарных взысканий;

— достижение критериев качества труда работников;

— своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.3. Стимулирование работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев качества и результативности их профессиональной деятельности (Приложение 1). Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

2.4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции МБОУ Школы № 176 г. о. Самара.

2.5. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара производится один раз в год по результатам отчетного периода (с 1 сентября по 31 августа). Для работников дошкольных групп МБОУ Школы №176 г. о. Самара отчетным является период с 1 января по 31 декабря.

2.7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

2.8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников, рассматривается на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ Школы № 176 г. о. Самара.

2.9. Работники МБОУ Школы № 176 г. о. Самара самостоятельно, один раз в год за определенный отчетный период (с 1 сентября по 31 августа), в дошкольных группах (с 1 января по 31 декабря), заполняют портфолио результатов своей деятельности.

2.10. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или размер их уменьшен:

— при ухудшении качества работы,

— несвоевременном выполнении заданий,

— нарушении трудовой дисциплины,

— несвоевременном предоставлении листа самоанализа деятельности работника,

— наличии случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работник,

и оформляется приказом директора образовательного учреждения.

2.11. Стимулирующие выплаты могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2.12. Стимулирующие выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании работ с данными условиями, изменении интенсивности и напряженности работы.

2.13. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

III. Система оценки индивидуальных достижений работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

— единые процедура и технология оценивания;

— достоверность используемых данных;

— соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Основанием результативности и качества работы (эффективности труда) работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развитияучеников, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни МБОУ Школы № 176 г. о. Самара (с подтверждающими документами) и таблицу «Лист самоанализа» (Приложение № 3) , в которой напротив каждого критерия, работник проставляет баллы по показателям каждого критерия за отчетный период (с 1 сентября по 31 августа), в дошкольных группах с 01 января по

31 декабря в соответствии с критериями качества и результативности их профессиональной деятельности (Приложение 1).

3.3. Портфолио заполняется работником самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

3.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ Школы № 176 г. о. Самара (далее Комиссия).

Комиссия осуществляет процесс распределения стимулирующих выплат работникам, решает спорные вопросы, относящиеся к осуществлению распределения стимулирующих выплат, в состав которой входят: председатель профсоюзного комитета школы, заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХЧ, психолог, представитель общешкольного родительского комитета. На каждое заседание Комиссии приглашаются все председатели методических объединений школы.

В состав Комиссии в дошкольных группах входят работники дошкольных групп, назначенные приказом директора, председатель или представитель профсоюзной организации, заместитель директора по дошкольному образованию.

3.5. Деятельность Комиссии регламентируется Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ Школы № 176 г. о. Самара (Приложение № 2).

3.6. Работа Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии, срок хранения которых – 1 календарный год. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения.

Обязательным приложением к протоколу является итоговый оценочный лист результативности деятельности работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара, подписанный председателем и членами Комиссии. Протокол Комиссии и

итоговый оценочный лист работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара представляется руководителю образовательного учреждения, для издания приказа об установлении стимулирующих выплат работникам.

3.7. Приказ руководителя образовательного учреждения об установлении стимулирующих выплат издаётся на основании Протокола заседания Комиссии и итогового оценочного листа работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара в течение 5 рабочих дней после заседания Комиссии.

3.8. Итоговые оценочные листы работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара хранятся в течение календарного года у руководителя образовательного учреждения, по окончании календарного года оценочные листы работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара уничтожаются, портфолио (с подтверждающими документами) в течение 5 рабочих дней, после заседания Комиссии возвращаются работникам МБОУ Школы № 176 г. о. Самара.

3.9. Комиссия, в установленные сроки, проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара за отчетный период в соответствии с критериями данного положения.

3.10. Устанавливается следующий срок рассмотрения оценочных листов:
работники МБОУ Школы № 176 г. о. Самара сдают оценочные листы ответственному секретарю Комиссии – один раза в год не позднее 28 августа - по результатам предыдущего периода, (за исключением работников, находящихся в очередном оплачиваем отпуске).

Работники дошкольных групп представляют оценочные листы и материалы по самоанализу заместителю директора по дошкольному образованию один раз в год не позднее 25 января по результатам предыдущего периода (за исключением работников, находящихся в очередном оплачиваемом отпуске).

3.11. Размер стимулирующих выплат **педагогическим работникам** МБОУ Школы № 176 г. о. Самара определяется следующим образом:

1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ Школы № 176 г.

о. Самара по результатам отчетного периода (1 сентября - 31 августа), в дошкольных группах с 01 января по 31 декабря, установленного в критериях оценки результативности деятельности педагогических работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара.

2. Полученные всеми педагогическими работниками МБОУ Школы № 176 г. о. Самара баллы суммируются, получается общая сумма баллов.

3. Размер стимулирующей части ФОТ на период с 1 сентября по 31 августа, в дошкольных группах с 01 января по 31 декабря, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат педагогическому работнику за период с 1 сентября по 31 августа, в дошкольных группах период с 01 января по 31 декабря). Полученная сумма делится на 12 месяцев, что является ежемесячной стимулирующей выплатой педагогическому работнику на данный период.

3.12. Размер стимулирующих выплат **АХП** МБОУ Школы № 176 г. о. Самара определяется следующим образом:

1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности АХП МБОУ Школы № 176 г. о. Самара по результатам отчетного периода (1 сентября - 31 августа), в дошкольных группах период с 01 января по 31 декабря, установленного в критериях оценки результативности деятельности АХП МБОУ Школы № 176 г. о. Самара.

2. Полученные всеми работниками АХП МБОУ Школы № 176 г. о. Самара баллы суммируются, получается общая сумма баллов.

3. Размер стимулирующей части ФОТ АХП на период с 1 сентября по 31 августа (в дошкольных группах период с 01 января по 31 декабря) делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов работника АХП. В результате получается размер стимулирующих выплат работнику АХП

за период с 1 сентября по 31 августа, (в дошкольных группах период с 01 января по 31 декабря). Полученная сумма делится на 12 месяцев, что является ежемесячной стимулирующей выплатой работнику АХП на данный период.

IV. Критерии, для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, педагогических работников

4.1. Для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения вводятся следующие критерии:

— Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг;

— Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения;

— Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;

— Результативность организационно-методической деятельности педагога;

— Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

4.2. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

4.3. Для измерения результативности труда учителя по каждому критерию вводятся показатели.

4.4. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя.

4.5. В соответствии с изменениями миссии, цели и конкретного социального заказа возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления учебно-воспитательной работы. В данном случае применяется порядок утверждения локальных актов в соответствии с Уставом ОУ.

4.6. Если педагогический работник, занимает должность заместителя директора, то учитываются ещё и критерии для расчета выплат стимулирующей части административно-хозяйственного персонала образовательного учреждения.

4.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится один раз в год в конце августа (не позднее 30 августа).

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ в дошкольных группах производится один раз в год в конце января (не позднее 30 января).

4.8. Для выплат стимулирующего характера устанавливается следующий срок с 1 сентября текущего года по 31 августа будущего года. В дошкольных группах выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок с 01 января по 31 декабря текущего года.

V. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала образовательного учреждения

5.1. Для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала образовательного учреждения вводятся следующие критерии:

— Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;

— Эффективная организация охраны жизни и здоровья;

— Организация управленческой деятельности.

5.2. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

5.3. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели.

5.4. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

5.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится один раз в год в конце августа (не позднее 30 августа).

5.6. Для выплат стимулирующего характера устанавливается следующий срок с 1 сентября текущего года по 31 августа будущего года, (в дошкольных группах период с 01 января по 31 декабря).

VI. Критерии, для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, работников дошкольных групп. Виды, порядок, размеры установления стимулирующих выплат работникам дошкольных групп.

6.1. Стимулирующий фонд составляет не менее 28,8 % от фонда оплаты труда учреждения и включает: надбавки и выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

6.1.1. Установление надбавки работникам производится по результатам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

6.1.2. Размер выплат устанавливается в баллах и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

Ежемесячные надбавки стимулирующего характера работникам, устанавливаются в начале календарного года по результатам труда за предыдущий календарный год и выплачиваются ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

Оценка индивидуальных достижений работников осуществляется в соответствии с разделом III данного положения.

6.1.3. Работникам, отработавшим неполный период, стимулирующие выплаты за период начисляются пропорционально отработанному времени.

6.1.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.1.5. При образовавшейся экономии фонда оплаты труда финансовые средства могут быть перераспределены на выплаты работникам дошкольных групп в любую другую стимулирующую часть ФОТ и иные поощрительные выплаты, предусмотренные данным положением.

6.2. Оценка деятельности(эффективности труда) педагогических работников дошкольных групп.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников реализующих программы дошкольного образования распределяются следующим образом:

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки. Ежемесячная надбавка за выслугу лет производится, пропорционально отработанному времени.

6.3. Надбавка за интенсивность, сложность и напряженность работы

6.3.1. Надбавка за интенсивность, сложность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения. Для установления надбавки за интенсивность, сложность 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;

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (районного, городского, областного, общероссийского и международного);

качественное выполнение заданий особой важности

6.3.2. Надбавка за интенсивность, сложность и напряженность работы работникам устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

6.3.3. Надбавка за интенсивность, сложность и напряженность работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.3.4. Надбавка за интенсивность, сложность и напряженность работы может быть установлена работнику со дня принятия на работу.

6.4. Единовременные поощрительные выплаты из экономии фонда оплаты труда

6.4.1. Работникам дошкольных групп могут осуществляться единовременные выплаты:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров и т.п.); за качественное выполнение работ;
- в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем дошкольного работника);
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.
- за положительные результаты деятельности за полугодие учебного года или учебный год;

6.4.2. Решение о единовременной выплате и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.

6.4.3. Единовременная выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

6.4.4. На единовременные выплаты направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда, образовавшиеся вследствие неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам .

VII. Порядок обжалования распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

7.1. В случае несогласия с решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат работник вправе в течение 3 рабочих дней подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

VIII. Срок действия Положения.

8.1 Настоящее Положение вводится с 01.01.2022 года

8.2. Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы образования РФ и Самарской области и на основании Устава ОУ.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 176 с углубленным изучением отдельных предметов»
городского округа Самара

ПРИНЯТО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
на Педагогическом совете школы	на Совете школы	Директор МБОУ Школы № 176 г. о. Самара
		Е.Н.Девятова Е.Н.
Протокол № 1 от 28 сентября 2021 г.	Протокол № 1 от 28 сентября 2021 г.	Приказ №497- од от 7 октября 2021 г.

Критерии результативности и качества работы (эффективности труда) работников МБОУ Школы № 176

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений, обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам).	1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов.	1
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок, обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам).	1 - за класс, (не более 10 баллов)
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	на уровне -1, выше - 2
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок, обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.7.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%.	1
1.8.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя.	1
1.9.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	на уровне - 1, выше - 2
1.10.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете,	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
	вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	
1.11.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	на уровне -1, выше - 2
1.12.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1
1.13.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	на уровне - 1, выше - 2
1.14.	Отсутствие замечаний по выполнению функциональных обязанностей учителя, в т. ч. выполняющим функции классного руководителя.	5
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Школа-1 (1и более), город -2 (1 и более), олимпиады из Перечня – 3 (1 и более) Не более 6 баллов за критерий

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	1 за каждое мероприятие Не более 3 баллов за критерий
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне -1, выше - 2
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) (баллы не суммируются)	Школа - 1, округ - 2, область - 3, Россия – 4
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	На уровне -1, выше - 2
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1 (за цикл открытых уроков)
2.8.	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	Первая профессиональная проба -1, вторая

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
	индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО (баллы не суммируются)	профессиональная проба – 2, получены рекомендации - 3
2.9.	Наличие проектов, выполненных под руководством учителя в т. ч. выполняющим функции классного руководителя	1
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)	1 Не более 2 баллов за критерий
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Использование – 1, внесение 100% - 2
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1
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) (баллы не суммируются)	Школа - 1, район, город - 2, область - 3
4.2	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы не суммируются)	Город: участие - 0,5, победитель - 1; выше: участие- 1,5, победитель -2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
4.3.	Публикация материалов по итогам выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.; по проблеме экспериментальной деятельности школы в официальных печатных изданиях	1
4.4.	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы.	1 (за каждое мероприятие, не более 25 баллов)
4.5.	Участие в работе жюри, проверке ВПР, РКР и т.п.	1 (не более 10 баллов)
4.6.	Повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (строго по заявке ОУ, с согласованием с заместителем директора).	до 50 % - 1, свыше 50% - 2
4.7.	Стаж непрерывной работы в МБОУ Школе № 176 г. о. Самара	3-5 лет –1, свыше 5 до 10 (включительно) – 2, свыше 10 до 15 (включительно) – 3, свыше 15 до 20 (включительно) – 4, свыше 20 – 5
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (1-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	на уровне -1, выше - 2
5.2.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	80% и более 1
1.2.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества	3 (не более 6 баллов)
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном	до 10% - 1; свыше 10-15% - 2; свыше 15% - 3
2.2.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Район – 1; Город – 2; Область и выше – 3 (не более 5 баллов)
2.3.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания	5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
	«Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	
2.4.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3
3.	**Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**	
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	1
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Школа-1, Район -2, Город, область -3 (не более 5 баллов)
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	1 (не более 10 баллов)
4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Город: участие-0,5, победитель -1; выше: участие (если нет городского этапа) -1,5, победитель -2. (не более 5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов

баллов)

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	До 20%-39% - 0,5; 40%-59 - 1; 60% и более - 1,5.
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Отсутствие – 0, положительная динамика-1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:	
	- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);	1
	- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;	1
	- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и	1 (не более 3 баллов)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
	психологически безопасной образовательной среды	
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70%- 0,5; 71-85% - 1; свыше 85% - 1,5
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Город: участие-0,5, победитель -1; выше: участие - 1,5, победитель, призер -2. (не более 5 баллов)
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Школа-1, Район -2, Город, область -3 (не более 5 баллов)
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	1 (не более 3 баллов)
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5; 61-75% - 1; 76-85% - 1,5; свыше 85%- 2
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5; 61-75% - 1; 76-85%- 1,5; свыше 85% - 2
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%- 0,5; 61-75% - 1; 76-85% -1,5; свыше 85% - 2
1.11	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): 26 декабря, 26 мая	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
2.	**Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Школа-1, Выше -2, (не более 3 баллов)
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Школа-1, Выше -2, (не более 3 баллов)
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Школа-1, Выше -2, (не более 3 баллов)
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Школа-1, Выше -2, (не более 3 баллов)
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Школа-1, Выше -2, (не более 3 баллов)
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Школа-1, Выше -2, (не более 3 баллов)
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:	
	учебно-методические материалы;	0,5
	методические рекомендации;	1
	методическое пособие (баллы не суммируются)	1,5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% - 0,5; 5% до 10% - 1; более 10% - 1,5
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	1
1.2.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	1
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% - 1
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% - 1; 100% - 2
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99% - 1; 100% - 2
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Школа-1, район -2, город, область -3 (не более 5 баллов)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**	
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Школа-1, район -2, город, область -3 (не более 5 баллов)
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Школа-1, район -2, город, область -3 (не более 5 баллов)
4.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	5

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% -0,5; свыше 45% - 1;
1.2.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач-0,5; свыше 12 книговыдач - 1
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач- 0,5; свыше 12 книговыдач -1
1.4.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся- 1; свыше 75% от общего количества обучающихся - 2
1.5.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся - 1; свыше 20% от общего количества обучающихся -2
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да - 1 Нет - 0
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в	до 3-х человек Школа - 0,5,

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
	конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	район - 1, город, область - 1,5; свыше 3-х человек Школа- 1, район - 1,5, город, область -2; (не более 5 баллов)
3.	**Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**	
3.1.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да - 1 Нет - 0
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Школа-1, район -2, город, область -3 (не более 5 баллов)
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Школа-1, район -2, город, область -3 (не более 5 баллов)

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (40 баллов)**	
1.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с СанПиН	1
1.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	5
	Ведение собственной страницы на сайте ОУ (либо на ином ресурсе), её регулярное пополнение актуальным образовательным контентом, пополнение материалов «базы знаний» (не реже 1 раза в месяц), в том числе, осуществление в постоянном режиме интерактивного взаимодействия между участниками образовательного процесса	2 (не более 5 баллов)
1.3.	Доля воспитанников 3-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, в общей численности воспитанников 3-8 лет (в том числе на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2
1.4.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО)	2
1.5.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня, по наивысшему показателю; максимальное количество баллов - 5)	Муниципальный уровень – 0,5 б (+0,5 победитель) Региональный и выше – 2б (+1 победитель) (не более 5 баллов)
1.6.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
	практической подготовки студента)	
1.7.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - сборники различного уровня по распространению педагогического опыта – 1. - публикации в Internet по распространению педагогического опыта - 1-2 публикации – 1 Свыше 3х публикаций – 2	1 1 2
1.8.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, мастер-классов, открытых показов и иных мероприятий (в зависимости от уровня) До 3х мероприятий – не более 5 баллов Более 3 мероприятий – не более 7 баллов	Школа (в т.ч. заочное) – 0,5; Муниципальный–1; Областной и выше – 2. (не более 7 баллов)
1.9.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, творческих групп (в зависимости от уровня) Руководство группой + 1	Школа – 1 ; Муниципальный–2; Региональный (и выше) – 3 (Не более 7 баллов)
1.10	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (36 часов)	1
1.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
1.12	Участие педагога во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами	1
1.13	Использование инновационных форм и методов организации образовательного процесса с детьми и родителями на уровне ОУ: (образовательные проекты, организация мероприятий в нетрадиционной форме, родительские клубы, интерактивные мероприятия и т. п.) (баллы суммируются, не более 3 баллов)	1 (не более 3 баллов)

2. Сложность контингента (23 балла)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
2.1.	Организация эффективной работы в группах детей разного возраста, с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, в том числе участие в деятельности ППК, а также при организации вариативных форм образования (ГКП, Консультационный центр и т.п.) (баллы суммируются, максимальное количество баллов - 5)	1 (не более 5 баллов)
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (в зависимости от уровня, по наивысшему показателю) 1 -3 мероприятия - 5 баллов 4 и более – 7 баллов	Участник – 1; призер муниципальн ого – 2; победитель регионального и выше – 3 (не более 7 баллов)
2.3.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: (по наивысшему показателю)	на первом этапе - 1 (+1 победитель); во втором этапе – 2; победа во втором этапе - 3
2.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня, по наивысшему показателю)	Участие на муниципальн ом уровне - 1 балл (1-3 победителя +1 балл; свыше 3х +3балла); Участие на региональн ом уровне и выше – 2балла; (1-3 победителя +2 балла; свыше 3х +5) (Не более 7

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
		баллов)
2.5.	Организация эффективного взаимодействия с родителями	1
3.	**Высокая посещаемость (4 балла)**	
3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1 выше70% - 2
3.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2
4.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (10 баллов)**	
4.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы, помещений, прогулочных участков, территории ФГОС ДО и ООП ДО	частично соответствует - 0; соответствует – 1; соответствует и осуществляется творческий (авторский) подход - 2
4.2.	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% - 1 80% - 89% - 2 90% и более - 3
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
4.4.	Участие в детских утренниках и общественных мероприятиях ОУ, района, города	2
4.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований – 1б	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (40 баллов)**	
1.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с СанПиН	1
1.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	5
	Ведение собственной страницы на сайте ОУ (либо на ином ресурсе), её регулярное пополнение актуальным образовательным контентом, пополнение материалов «базы знаний» (не реже 1 раза в месяц), в том числе, осуществление в постоянном режиме интерактивного взаимодействия между участниками образовательного процесса	2 (не более 5 баллов)
1.3.	Доля воспитанников 3-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, в общей численности воспитанников 3-8 лет (в том числе на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2
1.4.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО)	2
1.5.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня, по наивысшему показателю; максимальное количество баллов - 5)	Муниципальный уровень – 0,5 б (+0,5 победитель) Региональный и выше – 2б (+1 победитель) (Не более 5 баллов)
1.6.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
	педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	
1.7.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - сборники различного уровня по распространению педагогического опыта – 1. - публикации в Internet по распространению педагогического опыта - 1-2 публикации – 1 Свыше 3х публикаций – 2	1 1 2
1.8.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, мастер-классов, открытых показов и иных мероприятий (в зависимости от уровня) До 3х мероприятий – не более 5 баллов Более 3 мероприятий – не более 7 баллов	Школа (в т.ч. заочное участие) – 0,5; Муниципальный–1; Областной и выше – 2. (не более 7 баллов)
1.9.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, творческих групп (в зависимости от уровня) Руководство группой + 1	Школа – 1 ; Муниципальный–2; Региональный (и выше) – 3 (Не более 7 баллов)
1.10	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (36 часов)	1
1.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
1.12	Участие педагога во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами	1
1.13	Использование инновационных форм и методов организации образовательного процесса с детьми и родителями на уровне ОУ: (образовательные проекты, организация мероприятий в нетрадиционной форме, родительские клубы, интерактивные мероприятия и т. п.) (баллы суммируются, не более 3 баллов)	1 (не более 3 баллов)
2.	**Сложность контингента (22 балла)**	
2.1.	Организация эффективной работы в группах детей разного	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
	возраста, с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, в том числе участие в деятельности ППК, а также при организации вариативных форм образования (ГКП, Консультационный центр и т.п.) - 1б. (баллы суммируются, максимальное количество – 5 баллов)	(не более 5 баллов)
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (в зависимости от уровня, по наивысшему показателю) 1 -3 мероприятия - 5 баллов 4 и более – 7 баллов	Участник – 1; призер муниципального – 2; победитель регионального и выше – 3 (не более 7 баллов)
2.3.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+» (по наивысшему показателю)	Первый (отборочный) - 1 (+1 победитель) Второй (очный) – 2; Победа во втором (очном) - 3
2.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) (по наивысшему показателю)	Участие на муниципальном уровне - 1 балл (1-3 победителя +1 балл; свыше 3х +3балла); Участие на региональном уровне и выше – 2балла; (1-3 победителя +2 балла; свыше 3х +5) (Не более 7 баллов)
4.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (10 баллов)**	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
4.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды музыкального зала, помещений ФГОС ДО и ООП ДО	Частично соответствует - 0; Соответствует – 1; Соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход - 2
4.2.	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%- 1; 80% - 89% - 2 ; 90% и более - 3
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
4.4.	Участие в общественных мероприятиях ОУ, района, города	2
4.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (40 баллов)**	
1.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с СанПиН	1
1.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	5
	Ведение собственной страницы на сайте ОУ (либо на ином ресурсе), её регулярное пополнение актуальным образовательным контентом, пополнение материалов «базы знаний» (не реже 1 раза в месяц), в том числе, осуществление в постоянном режиме интерактивного взаимодействия между участниками образовательного процесса	2 (не более 5 баллов)
1.3.	Доля воспитанников 3-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, в общей численности воспитанников 3-8 лет (в том числе на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2
1.4.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО)	2
1.5.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня, по наивысшему показателю; максимальное количество баллов - 5)	Муниципальный уровень – 0,5 б (+0,5 победитель) Региональный и выше – 2б (+1 победитель) (Не более 5 баллов)
1.6.	Положительный результат участия в практической	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
	подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	
1.7.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - сборники различного уровня по распространению педагогического опыта – 1. - публикации в Internet по распространению педагогического опыта - 1-2 публикации – 1 Свыше 3х публикаций – 2	1 1 2
1.8.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, мастер-классов, открытых показов и иных мероприятий (в зависимости от уровня) До 3х мероприятий – не более 5 баллов Более 3 мероприятий – не более 7 баллов	Школа (в т.ч. заочное) – 0,5; Муниципальный–1; Областной и выше – 2. (не более 7 баллов)
1.9.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, творческих групп (в зависимости от уровня) Руководство группой + 1	Школа – 1 ; Муниципальный–2; Региональный (и выше) – 3 (Не более 7 баллов)
1.10	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (36 часов)	1
1.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
1.12	Участие педагога во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами	1
1.13	Использование инновационных форм и методов организации образовательного процесса с детьми и родителями на уровне ОУ: (образовательные проекты, организация мероприятий в нетрадиционной форме, родительские клубы, интерактивные мероприятия и т. п.) (баллы суммируются, не более 3 баллов)	1 (не более 3 баллов)
2.	**Сложность контингента (17 баллов)**	
2.1.	Организация эффективной работы в группах детей разного	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
	возраста, с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, в том числе участие в деятельности ППК, а также при организации вариативных форм образования (ГКП, Консультационный центр и т.п.) - 1б. (баллы суммируются, максимальное количество – 5 баллов)	(не более 5 баллов)
2.2.	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% - 1; 11%-19% -2; свыше 20%- 3
2.3.	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% - 1; 2% - 2 3% и выше - 3
2.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Участие на муниципальном уровне - 1 балл (1-3 победителя +1 балл; свыше 3х +3балла); Участие на региональном уровне и выше – 2балла; (1-3 победителя +2 балла; свыше 3х +5) (Не более 7 баллов)
4.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (10 баллов)**	
4.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды физкультурного зала, помещений, территории ФГОС ДО и ООП ДО:	частично соответствует - 0; соответствует – 1; соответствует / осуществляется творческий

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
		(авторский) подход -2
4.2.	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% - 1; 80%-89% - 2; 90% и более - 3
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
4.4.	Участие в детских утренниках и общественных мероприятиях ОУ, района, города (баллы суммируются)	2
4.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (31 балл)**	
1.1.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период	
	- муниципальный уровень - 1 б.(1-3 публикации), 2б (более 3х публикаций)	2
	- областной уровень и выше – 2 б. (1- 3 публикации), 3 б (свыше 3х публикаций)	3
1.2.	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, мероприятиях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период	
	- муниципальный уровень – 2б	2
	- региональный уровень и выше – 4б.	4
1.3.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер)	
	-участие на муниципальном уровне или заочное участие – 1б. (победитель+1)	1 (+1)
	-участие на областном уровне и выше – 2б. (победитель+2)	2 (+2)
	(не более 5 баллов)	(не более 5 баллов)
1.4.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов)	
	- проект – 1б.	1
	- инновационная площадка – 2 б.	2
1.5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период	
	- на уровне ОУ– 1б	1
	- на муниципальном уровне – 2б	2
	- на уровне региона и выше – 3б	3
1.6.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.7.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем - на муниципальном уровне – 1 б. - на региональном уровне и выше – 2 б. (По наивысшему показателю конкурса, баллы суммируются по конкурсам. Максимальное количество баллов -7)	 1 2
1.8.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90%; - 1б 91%-100% - 2б.	 1 2
1.9.	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% - 1б	1
1.10.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
1.11	Участие педагога во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами – 1.	1
2.	**Сложность контингента (5 баллов)**	
2.1.	Организация эффективной работы в разновозрастных группах, с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, в том числе участие в деятельности ППК, а также при организации вариативных форм образования (ГКП, Консультационный центр, и т.п.) - 1б. (баллы суммируются, максимальное количество – 5 баллов)	1 (+) (Не более 5 баллов)
4.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (7 баллов)**	
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период - 2б.	2
4.2.	Участие в детских утренниках и общественных мероприятиях ОУ, района, города - 1 б (баллы суммируются по уровню мероприятий, максимальное количество баллов - 5)	1 (+) (не более 5 баллов)

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (34 балла)**	
1.1.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	5
1.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	
	- уровень учреждения – 1 б.	1
	- муниципальный уровень – 2 б.	2
	- областной уровень – 3 б.	3
	- общероссийский, международный уровень – 4 б.	4
1.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	
	- заочная форма – 1 б.	1
	- муниципальный уровень – 2 б.	2
	- областной уровень – 3 б.	3
	- общероссийский, международный уровень – 4 б.	4
1.4.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	
	- участие на муниципальном уровне (район, город) или заочное участие – 1 б	1
	- участие на региональном уровне и выше – 3 б (победитель или призёр +1б)	3
1.5.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	
	- участие на муниципальном уровне (район, город) или заочное участие – 1 б	1
	- участие на региональном уровне и выше – 3 б (победитель или призёр +1б)	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.6.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) - сборники различного уровня по распространению педагогического опыта – 1 б. - публикации в Internet по распространению педагогического опыта - 1-2 публикации – 1 балл Свыше 3х публикаций – 2 балла	 1 1 2
1.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог 2 б	2
1.8.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	 1 2 3
1.9.	Результативность деятельности в составе экспертных , рабочих (творческих) групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса - уровень учреждения – 1 б. - муниципальный уровень – 2 б. - региональный уровень (и выше) – 3 б. Руководство группой + 1	 1 2 3 (+1) (не более 5 баллов)
1.10.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, ресурсной, опорной, проектной площадки	2
2.	**Сложность контингента (8 баллов)**	
2.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении (в том числе адаптация) 20%-39%; 40%-59%; 60% и более	 1 2 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
2.2.	Организация эффективной работы в группах детей разного возраста, с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, в том числе участие в деятельности ППК, а также при организации вариативных форм образования (ГКП, Консультационный центр и т.п.) - 1б. (баллы суммируются, максимальное количество – 5 баллов)	1 (не более 5 баллов)
3.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (17 баллов)**	
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений 2 балла	2
3.2.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу,). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	1 1 1 (не более 3 баллов)
3.3.	Участие в детских утренниках и общественных мероприятиях ОУ, района, города 1б (баллы суммируются – максимальное количество баллов - 3),	1 (не более 3 баллов)
3.4.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	0 1
3.5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	 1 2 3 4
3.6.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	 1 2 3 4

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Сложность контингента (9 баллов)**	
1.1	Наличие в группе детей разного возраста – 3б	3
1.2.	Помощь в организации работы с детьми с ОВЗ (дети – инвалиды, ОНР, ЗПР), в группах общеразвивающей направленности, а также при организации вариативных форм образования (ГКП) – 3 б.	3
1.3.	Помощь в организации мероприятий в период адаптации детей младшего дошкольного возраста- 3б.	3
2.	**Высокая посещаемость (6 баллов)**	
2.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: до 70% -1 выше 70%- 2	 1 2
2.2.	Помощь в организации и проведении оздоровительных, профилактических мероприятий с воспитанниками группы -2	2
2.3.	Отсутствие случаев травматизма, обоснованных жалоб со стороны родителей по качеству образовательной услуги отсутствуют – 2 балла	2
3.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (9 баллов)**	
3.1.	Соблюдение норм ЗОЖ, отсутствие конфликтных ситуаций, создающих отрицательный имидж учреждения – 2 б.	2
3.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию питания, санитарного состояния помещений группы, соблюдения режима в соответствии требованиям СанПиН., обеспечение комплексной безопасности воспитанников: - 2 б	2
3.3.	Участие в создании безопасной, комфортной и развивающей предметно-пространственной среды ОУ, территории (изготовление макетов, пособий, д/игр, атрибутов, наглядного и раздаточного материала, предметов интерьера для групповых помещений, оформление прогулочных участков, подготовка помещений к мероприятию) – 2 б.	2
3.4.	Участие в массовых мероприятиях различного уровня (праздник, досуг, открытый показ и пр.общественно-культурная жизнь ОУ;) – 1 б (баллы суммируются)	1
3.5.	Обеспечение экономии материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплопотребления- 2б	2

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**Высокая посещаемость (10 баллов)**	
1.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% -1 выше 70%- 2	3
1.2.	Отсутствие случаев травматизма, обоснованных жалоб со стороны родителей по качеству услуги : отсутствуют – 2 б., имеются – 0 баллов	2
1.3.	Теоретическая и практическая помощь в применении здоровьесберегающих технологий в условиях ДГ и семьи; помощь педагогам , помощникам воспитателей в проведении санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятиях.	3
1.4.	Обеспечение своевременного текущего контроля состояния здоровья воспитанников (листы здоровья, паспорт здоровья, осмотры)	2
2.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (14 баллов)**	
2.1.	Соблюдение норм здорового образа жизни ,отсутствие конфликтных ситуаций, создающих отрицательный имидж учреждения – 2б.	2
2.2.	Контроль выполнения санитарно-эпидемиологических норм и правил персоналом ДГ, обеспечение результативности по его итогам	2
2.3.	Систематический контроль содержания пищеблока в соответствии санитарным требованиям, качества приготовления пищи (время, технология, выход блюд, органолептические свойства), режима питания	3
2.4.	Замечания и обоснованные жалобы на организацию питания, санитарное состояние помещений ДО и территории со стороны родителей, персонала, надзорных органов: отсутствуют -2, имеются-0	2
2.5.	Наличие благодарности, положительных отзывов	2
2.6.	Своевременное и качественное оказание первой доврачебной помощи, проведение карантинных мероприятий	3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заместителя директора по дошкольному образованию**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (12 баллов)**	
1.1.	Соблюдение норм здорового образа жизни ,отсутствие конфликтных ситуаций, создающих отрицательный имидж учреждения – 2б.	2
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, образовательного процесса, питания	2
1.3.	Участие в составе рабочих, творческих, экспертных групп по вопросам организации образовательного процесса	
	Уровень ОУ – 1 балл	1
	Муниципальный уровень – 2 балла	2
	Региональный уровень и выше – 3 балла	3
1.4.	Эффективность обеспечения доступности дошкольного образования (консультационный центр, ГКП, иные вариативные формы образования)	3
1.5.	Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов – 3 б	3

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (12 баллов)**	
1.1.	Соблюдение норм здорового образа жизни ,отсутствие конфликтных ситуаций, создающих отрицательный имидж учреждения – 2б.	2
1.2.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов – 3 б	3
1.3.	Осуществление контроля соблюдения норм ОТ и ТБ, ГО и ЧС, ПЖ, своевременный инструктаж- 3б.	3
1.4.	Оперативное, качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок в ОУ и на территории – 2б	2
1.5.	Своевременный учет, сохранность, восстановление и пополнение товарно-материальных ценностей -2б.	2

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **машиниста по ремонту и стирке спецодежды, кастелянши**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (14 баллов)**	
1.1.	Соблюдение норм здорового образа жизни ,отсутствие конфликтных ситуаций, создающих отрицательный имидж учреждения – 2б.	2
1.2.	Отсутствие замечаний по содержанию, использованию помещений прачечной ОУ, оборудования, инвентаря в соответствии правилам безопасности и государственным санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (в том числе, отсутствие нарушений правил и норм по охране труда, пожарной и электро безопасности) - 2б.	2
1.3.	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб, предписаний по качеству обработки белья, спец.одежды - 2б.	3
1.4.	Учет и своевременный ремонт мягкого инвентаря, составление отчетной документации – 3б.	3
1.5.	Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей – 2б.	2
1.6.	Подготовка костюмов к утренникам, открытым мероприятиям различного уровня – 2б.	2

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (12 баллов)**	
1.1.	Соблюдение норм здорового образа жизни ,отсутствие конфликтных ситуаций, создающих отрицательный имидж учреждения – 2б.	2
1.2.	Содержание рабочего места, помещений ОУ, оборудования, инвентаря в соответствии правилам безопасности, санитарным требованиям с учетом сезона -2 б.	2
1.3.	Отсутствие нарушений норм и правил ОТ и ТБ, ГО и ЧС, ПБ в здании и на территории, при выполнении работ- 3б.	3
1.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на санитарное состояние помещений со стороны работников, родителей, надзорных органов – 3 б.	3
1.5.	Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей – 2б.	2

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (12 баллов)**	
1.1.	Соблюдение норм здорового образа жизни ,отсутствие конфликтных ситуаций, создающих отрицательный имидж учреждения – 2б.	2
1.2.	Содержание рабочего места, территории ОУ, помещений ОУ, оборудования, инвентаря в соответствии правилам безопасности, санитарным требованиям с учетом сезона -2 б.	2
1.3.	Отсутствие нарушений норм и правил ОТ и ТБ, ГО и ЧС, ПБ в здании и на территории, при выполнении работ-3б.	3
1.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на состояние территории со стороны работников, родителей, надзорных органов – 3 б.	3
1.5.	Отсутствие замечаний за сохранность товарно-материальных ценностей – 2б.	2

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (12 баллов)**	
1.1.	Соблюдение норм здорового образа жизни ,отсутствие конфликтных ситуаций, создающих отрицательный имидж учреждения – 2б.	2
1.2.	Содержание рабочего места, территории ОУ, помещений ОУ, оборудования, инвентаря в соответствии правилам безопасности, санитарным требованиям с учетом сезона -2 б.	2
1.3.	Отсутствие нарушений норм и правил ОТ и ТБ, ГО и ЧС, ПБ в здании и на территории, при выполнении работ- 3б.	3
1.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на состояние территории со стороны работников, родителей, надзорных органов – 3 б.	3
1.5.	Отсутствие замечаний за сохранность товарно-материальных ценностей – 2б.	2

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	**За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (12 баллов)**	
1.1.	Соблюдение норм здорового образа жизни ,отсутствие конфликтных ситуаций, создающих отрицательный имидж учреждения – 2б.	2
1.2.	Содержание рабочего места, помещений ОУ, оборудования, инвентаря в соответствии правилам безопасности, санитарным требованиям с учетом сезона -2 б.	2
1.3.	Своевременное и качественное оформление, ведение документации, сдача отчетов в срок – 3 б.	3
1.4.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов – 3 б	3
1.5.	Оперативное и качественное оформление информации по запросам – 2 б.	2

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 176 с углубленным изучением отдельных предметов»
городского округа Самара

ПРИНЯТО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
на Педагогическом совете школы	на Совете школы	Директор МБОУ Школы № 176 г. о. Самара
		Е.Н.Девятова Е.Н.
Протокол № 1 от 28 сентября 2021 г.	Протокол № 1 от 28 сентября 2021 г.	Приказ № 497- од от 7 октября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара

1. Общие положения

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара (далее Комиссия) создаётся, для:

— разработки критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара,

— оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара

— осуществления процесса распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ Школы № 176 г. о. Самара,

— решения спорных вопросов, относящихся к осуществлению распределения стимулирующих выплат.

В состав Комиссии входят: председатель профсоюзного комитета школы, заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХЧ, психолог, представитель общешкольного родительского комитета. В дошкольных группах в состав Комиссии входит заместитель директора по дошкольному образованию, старший воспитатель, заведующий хозяйством, представитель профсоюзного комитета и иные работники, назначенные приказом руководителя. Председатель Комиссии избирается из числа членов Комиссии. Количественный состав Комиссии должен быть нечётным, не менее 5 человек.

На каждое заседание Комиссии приглашаются все председатели методических объединений школы, главный бухгалтер.

Состав Комиссии определяется на заседании Собрания трудового коллектива, согласовывается с Советом школы, утверждается директором МБОУ Школы № 176 г. о. Самара и оформляется приказом по школе.

Для оформления протоколов работы Комиссии из числа членов Комиссии назначается ответственный секретарь.

2. Функции и задачи

Комиссия в своей деятельности руководствуется Законом РФ «Об образовании», типовыми положениями для ОУ, нормативной документацией по вопросам распределения стимулирующих выплат работникам государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений, Уставом и локальными актами школы, критериями и показателями результативности деятельности работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара, настоящим Положением.

Для осуществления своей деятельности Комиссия собирается один раз в год в конце августа (не позднее 30 августа). В случае возникновения вопросов, требующих оперативного рассмотрения, могут проводиться внеочередные заседания Комиссии.

Комиссия осуществляет оценку эффективности деятельности работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара на основании листов самоанализа деятельности работника и портфолио результатов своей деятельности (с подтверждающими документами), представляемого ответственному секретарю Комиссии – один раз в год (до заседания Комиссии) не позднее 28 августа - по результатам предыдущего периода, (за исключением работников, находящихся в очередном оплачиваем отпуске).

В дошкольных группах для осуществления своей деятельности в Комиссия собирается один раза в год, не позднее 30 января. В случае возникновения вопросов, требующих оперативного рассмотрения, могут проводиться внеочередные заседания Комиссии.

Работники дошкольных групп в соответствии с установленными критериями работники 1 раз в год представляют заместителю директора по дошкольному образованию материалы по самоанализу деятельности за предыдущий календарный год. Заместитель директора до 27 числа представляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Комиссия оставляет за собой право запрашивать необходимые для оценки эффективности деятельности работника документы для подтверждения предоставленных им результатов.

На основании всех материалов мониторинга Комиссия составляет итоговый оценочный лист результативности деятельности работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании.

Работники МБОУ Школы № 176 г. о. Самара вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования, итогового оценочного листа результативности деятельности работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара, в течение 3 рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара, повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Оформление деятельности Комиссии

Создание Комиссии, её состав оформляется приказом по школе.

Заседания Комиссии оформляются протоколом.

Организация работы Комиссии, привлечение подтверждающих документов оформляются распоряжением председателя Комиссии и записываются в протокол.

После издания приказа руководителем образовательного учреждения об установлении стимулирующих выплат на основании Протокола заседания Комиссии и итоговых оценочных листов работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара, протокол заседания Комиссии передаётся вместе с итоговыми оценочными листами результативности деятельности работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара руководителю образовательного учреждения.

Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения в течение календарного года, по окончании календарного года протоколы уничтожаются.

Итоговые оценочные листы работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара хранятся в течение календарного года у руководителя образовательного учреждения, по окончании календарного года оценочные листы работников МБОУ Школы № 176 г. о. Самара уничтожаются.

Портфолио (с подтверждающими документами) в течение 5 рабочих дней, после заседания Комиссии возвращаются работникам МБОУ Школы № 176 г. о. Самара.