

Приложение 2

изменениям и дополнениям в  
коллективный договор

ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая Глушица

от 29.08.2022 г. на 2019-2022 г.г.

Принято на общем собрании  
трудоого коллектива ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" с.  
Большая Глушица  
Протокол № 2  
От 15 декабря 2021г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" с. Большая  
Глушица от 15 декабря 2021г. № 720

\_\_\_\_\_ Е.Ю.Фёдоров

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих выплатах**  
**работникам ГБОУ СОШ №2 "ОЦ"**  
**с. Большая Глушица**

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" с. Большая Глушица  
\_\_\_\_\_ / Надеина Т.Ю. /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Управляющего Совета  
СП-«Детский сад «Одуванчик» ГБОУ СОШ №2 "ОЦ"  
с. Большая Глушица  
\_\_\_\_\_ / Нестерова Л.Ю. /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Управляющего Совета  
ГБОУ СОШ №2 " с. Большая Глушица  
\_\_\_\_\_ / Митяева Т.Н. /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Управляющего Совета  
СП «ДЮСШ» ГБОУ СОШ №2 "ОЦ» с. Большая  
Глушица  
\_\_\_\_\_ / Кондрашов А.А. /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

## ***I Общие положения***

1.1. Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа №2 "Образовательный центр" имени Героя Советского Союза И.Т.Краснова с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области (далее по тексту – Учреждение) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач перед коллективом, повышение качества образовательного процесса, улучшения ресурсного обеспечения для преподавания учебных предметов и повышения эффективности труда работников Учреждения.

1.2. Данное положение разработано в соответствии с нормативно-правовой базой:

- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. №57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. №629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- Постановление Правительства Самарской области от 25.03.2022г.№ 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесение изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области.»

- Уставом школы;
- Коллективным договором;
- Иными нормативными документами

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Надбавка за результативность и качество работы (не менее 80% стимулирующих выплат);
- Премия за выполнение срочных и особоважных работ;
- Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- Иные поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты производятся из стимулирующего фонда оплаты труда не

более 18,24%: доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты директору школы – 3 %; ежемесячные выплаты по результатам работы за учебный год:

- педагогическим работникам – не менее 70 %;
- административно-хозяйственного персонала – не более 30 %.

Надбавки за эффективность (качество) работы директору школы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) руководителей образовательных учреждений по приказу руководителя Южного управления МО и НСО.

В структурных подразделениях, реализующих программы дошкольного образования фонд оплаты труда работников составляет 71,7 %, стимулирующая часть выплат составляет 28,3 % , на присмотр и уход базовая часть составляет 76,8%, стимулирующая часть выплат составляет 23,2% от фонда оплаты труда работников и распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников ( за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонением в развитии, детьми разного возраста, и превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда.
- Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада;
- не более 5% предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты руководителю СП.

В структурных подразделениях, реализующих программы дополнительного образования стимулирующая часть выплат в пределах 45,263% из которых не более 5 % предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты начальнику СП, не менее 80% на выплаты педагогическому персоналу, не более 20% административно-хозяйственному персоналу.

1.4. Надбавки за эффективность (качество) работы руководителям СП устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) руководителей образовательных учреждений на основании рекомендаций экспертного совета Южного управления МО и НСО и по согласованию с руководителем Южного управления МО и НСО.

Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

Надбавки за интенсивность и напряженность работы, за эффективность (качество) работы устанавливаются на текущий календарный год.

Премии за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты (далее –

премии) устанавливаются руководителям СП по результатам его работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на структурное подразделение по согласованию с руководителем Южного управления МО и НСО.

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения срока действия надбавки при ухудшении показателей работы руководителя структурного подразделения или наложении на руководителя СП дисциплинарного взыскания.

Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение.

1.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников образовательного учреждения являются:

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

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

## ***II. Порядок установления,***

### ***критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения.***

2.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- по результатам работы за учебный год (для работников школы и структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей); за календарный год (для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования), на основании:

- листов оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) работников в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой директором Учреждения,
- материалов самоанализа педагогических работников;

- единовременные выплаты.

2.2. Расчёт выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам работы за учебный год производится на 01.01 и 01.09 на основании критериев, установленных настоящим положением.

Каждой группе критериев присваивается определённое максимальное количество баллов. Баллы просчитываются отдельно по техническому и педагогическому персоналу.

Цена балла педагогических работников школы определяется путём деления имеющегося фонда стимулирующих выплат, из которого исключены единовременные выплаты (премирование), на общую сумму баллов, набранных каждой группой работников по критериям.

Цена балла административно-хозяйственного персонала определяется путем деления имеющегося стимулирующего фонда, из которого исключены единовременные выплаты (премирование), из которого исключены надбавки, за выслугу лет на общую сумму баллов набранных работниками по критериям.

Для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования каждой группе критериев присваивается определенное максимальное количество баллов.

Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за учебный год

производится на основании критериев, установленных настоящим положением.

Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на максимально возможное количество баллов по критериям позволяющим оценить результативности и качество работы эффективности труда работников.

Для работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за учебный год производится 1 раз в год на основании критериев, установленных настоящим положением.

Каждой группе критериев присваивается определённое максимальное количество баллов. Баллы просчитываются отдельно по техническому и педагогическому персоналу, из которого исключены надбавки, за выслугу лет работникам СП, на общее количество баллов, набранных работниками по критериям.

- Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет – 2 % должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада;

Цена балла педагогических работников определяется путём деления имеющегося фонда стимулирующих выплат, на общее количество баллов, набранных работниками по критериям.

Цена балла административно-хозяйственного персонала определяется путем выделения 70% из фонда на общую сумму баллов набранных работниками по критериям, 30% направляется на премирование работников.

2.3. Размер выплат уменьшается или отменяется при снижении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, несвоевременном выполнении заданий и оформляется приказом по Учреждению.

2.4. Расчёт размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за календарный год каждому работнику производится комиссиями, создаваемыми на основании приказа директора Учреждения (далее Комиссии).

Работники в срок не позднее 15 сентября (15 января) каждого года представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.

Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведённый Комиссией расчёт оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии. Протокол и аналитическая информация о результативности и качестве труда работников в течение трех дней направляются в Управляющий Совет (в структурных подразделениях – Управляющие советы структурных подразделений) для согласования произведённого расчёта баллов стимулирующего характера. По результатам рассмотрения Управляющие Советы на своих заседаниях принимают решения. Если по представленному расчёту у Управляющих Советов не имеется возражений, замечаний, предложений, то Управляющие советы принимают решения согласовать представленный Комиссией расчёт баллов стимулирующего характера работникам учреждения за результаты работы за календарный год. Если Управляющий Совет не согласен с представленным расчётом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних директору учреждения. В срок, не позднее 25 сентября (25

января) каждого года, на основании протокола Комиссии и с учётом мнения Управляющих Советов директор Учреждения издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты их работы. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.6. Выплаты стимулирующего характера и премии директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя Южного управления министерства образования и науки Самарской области.

2.7. Экономия стимулирующего фонда может быть распределена на единовременные выплаты (премирование работников) работникам.

2.7.1. Премирование работников производится в целях материального стимулирования и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества выполнения задач возложенных на работников и уровне ответственности за проведение и организацию порученной работы.

Размер премии определяет директор учреждения.

Премия выплачивается, по итогам работы за месяц, квартал, полугодие:

- за качественное выполнение должностных обязанностей;
- за результаты работы;
- за проведение мероприятий, участие в конкурсах, соревнованиях разного уровня;
- сохранность имущества и укрепление материальной базы;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- высокие показатели по итогам учебно-воспитательной работы по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- за качественное выполнение санитарно-эпидемиологических норм;
- за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- подведение итогов образовательной работы;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ требующих повышенного внимания и др.)
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

Максимальный размер премирования не ограничен.

2.7.2. Материальная помощь работникам учреждения осуществляются за счёт средств - высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества и т.д.);
- работнику учреждения в случае его болезни (по представленному подтверждающему документу).

2.7.3. Единовременные выплаты, материальная помощь работникам учреждения осуществляются на основании приказа директора учреждения. Размер выплат определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в суммарном выражении. Максимальный размер выплаты не ограничен. Ограничения по количеству премиальных выплат, материальной помощи одному работнику, в течение календарного года, не устанавливаются.

Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя.. Учреждением на основании справок проверок, обоснованных жалоб,

актов или предписаний контролирующих органов.

Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников – до 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников – до 50%;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов – до 50%;
- нарушение должностной инструкции – до 100%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда – до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- замечания контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.) – до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – до 50%.
- неисполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждением – до 50%.
- замечания в рамках внутреннего контроля – до 50%.

2.8. Показатели и критерии качества и результативности труда работников.

2.8.1. Критерии качества и результативности труда работников учреждения разрабатываются общеобразовательным учреждением отдельно для следующих категорий работников общеобразовательного учреждения:

- для работников ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" с.Большая Глушица(Приложение 1);
- для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" с.Большая Глушица (Приложение № 2);
- для работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей ГБОУ СОШ № 2 "ОЦ" с.Большая Глушица (Приложение № 3).

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания (в баллах)	Максимальное количество баллов	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества	1.1.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)			

<p>предоставляемых услуг</p>	<p><b>Сохранение – 0,5</b> <b>Положительная динамика - 1</b></p> <p>1.2.Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) <b>75% и более - 1</b></p> <p>1.3. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% <b>100% - 1</b></p> <p>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» <b>На уровне образовательного округа – 1</b> <b>Выше чем по образовательному округу 1,5</b></p> <p>1.5.Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) <b>Соответствие - 1</b></p> <p>1.6. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% <b>Доля 100% - 1</b></p> <p>1.7. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% <b>Доля 100% - 1</b></p> <p>1.8. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>		
------------------------------	---	--	--	--

	<p>состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100%.  <b>1-2 претендент 2 балла.</b>  <b>2 и более 4 балла</b></p> <p>1.9. доля выпускников 9-ых классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору.  <b>60%-84%- 2 балла</b>  <b>85%-100% - 4 балла</b></p> <p>1.10. 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»  <b>При наличии - 1</b></p> <p>1.11. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов  <b>Отсутствие – 1</b>  <b>Снижение – 0,5</b></p> <p>1.12. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>		
--	---	--	--	--

	<p>на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%</p> <p><b>Доля 100% - 1</b></p> <p>1.13. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%</p> <p><b>Доля 100% -1</b></p> <p>1.14. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p> <p><b>Отсутствие - 1</b></p> <p>1.15.Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)</p> <p><b>Районный – 0,5</b>  <b>Окружной – 1</b>  <b>Региональный – 1,5</b>  <b>Всероссийский - 2</b></p> <p>1.16. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p> <p><b>Положительная динамика – 0,5</b>  <b>Выше - 1</b></p> <p>1.17. 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</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>		
--	---	--	--	--

	<p><b>Положительная динамика – 0,5</b>  <b>Выше - 1</b>  1.18. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений  <b>Отсутствие – 1</b>  1.19. Доля родителей, посещающих родительские собрания  <b>Менее 50% - 0 баллов;</b>  <b>От 51% до 75 % - 1 балл;</b>  <b>76 % и выше – 1,5 балла.</b></p>	1,5		
	Итого баллов	26		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	<p>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)  <b>От 1 до 3 учащихся</b>  <b>Школьный – 0,5</b>  <b>Районный – 1</b>  <b>Окружной – 1,5</b>  <b>Региональный -2</b>  <b>Всероссийский – 3</b>  <b>(4 и более учащихся баллы удваиваются)</b></p> <p>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)  <b>От 1 до 3 учащихся</b>  <b>Школьный – 0,5</b>  <b>Районный – 1</b>  <b>Окружной – 1,5</b>  <b>Региональный -2</b>  <b>Всероссийский – 3</b>  <b>(4 и более учащихся баллы удваиваются)</b></p>	6		
		6		

	<p>2.3. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозирован-ного учителю показателя <b>На уровне или выше – 1.5</b></p> <p>2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) <b>Школьный – 0,5</b> <b>Окружной – 1</b> <b>Региональный -2</b> <b>Всероссийский - 3</b></p> <p>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 <b>Наличие – 1 за 1 учащегося не более 3 учащихся.</b></p> <p>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 <b>Положительная динамика – 0,5</b> <b>Выше среднего по ОО - 1</b></p>	1,5		
		3		
		3		
		1		
	Итого баллов	18,5		
Результативность использования современных технологий (в т.ч.	3.1.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной			

<p>цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	<p>(экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)  <b>Окружной – 1</b>  <b>Региональный – 2</b>  <b>Всероссийский - 3</b></p> <p>3.2. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику  <b>Положительная динамика – 0,5</b>  <b>Выше среднего по ОО - 1</b></p> <p>3.3.Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО  <b>Использование и внесение 100% - 1</b></p> <p>3.4.Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)  <b>Использование - 1</b></p> <p>3.5. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью  <b>Наличие – 1</b></p> <p>3.6 Достижение качественных и количественных показателей по формированию функциональной грамотности. <b>(Достижение 1,2 уровня ФГ –</b></p>	<p>3</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>4</p>		
--	--	---	--	--

	<b>100% обучающихся. Достижение 3, 4 уровня ФГ – 40%. Достижения 5,6 уровня ФГ – 11% обучающихся) 46</b>			
	Итого баллов	11		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>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)  <b>Участие - 0,5</b>  <b>Очное выступление :</b>  <b>Окружной уровень – 1</b>  <b>Региональный уровень – 2</b>  <b>Всероссийский уровень - 3</b></p> <p>4.2Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)  <b>Участие на всех уровнях - 0,5</b>  <b>Очное выступление :</b>  <b>окружной уровень – 1</b>  <b>региональный уровень – 2</b>  <b>всероссийский уровень - 3</b></p> <p>4.3. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель (в течении трёх лет), призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)  <b>Окружной уровень – 1</b>  <b>Региональный уровень – 2</b>  <b>Всероссийский уровень - 3</b></p> <p>4.4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного</p>	3		
		3		
		3		

	руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период <b>Наличие – 1</b>	1		
	Итого баллов	10		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО <b>На уровне показателя для ОО – 1</b> <b>Выше показателя для ОО -2</b>	2		
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса <b>Отсутствие травматизма -1</b>	1		
	5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов <b>Положительная динамика -2</b>	2		
	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся <b>Отсутствие - 1</b>	1		
	Итого баллов	6		
	Всего баллов	68,5		

Члены комиссии:

Иванова Е.В.-заместитель директора по УР \_\_\_\_\_

Ямщикова Е.А.- заместитель директора по ВР \_\_\_\_\_

Надеина Т.Ю.- председатель профсоюза \_\_\_\_\_

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по УР ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица:**

**Лист оценивания качества (эффективности) работы заместителя директора по УР**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	1		
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету - 1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3		
1.3.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	2		
1.4.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2		
1.5.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2		
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2		
1.7.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2		
1.8.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2		

1.9	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2		
1.10	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла	2		
1.11	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1		
1.12	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1		
1.13	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
1.14	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1		
1.15	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3		
1.16	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2		
1.17	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2		
1.18	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2		
1.19	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3		
1.20	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1		
1.21	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2		
Итого		39		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по ВР ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица:**

**Лист оценивания качества (эффективности) работы заместителя директора по УР**

1	Эффективность воспитательной работы	
1.1	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИИ СО)	1
1.2	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1
1.3	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
1.4	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1
Итого:		6
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2
2.3	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
Итого:		4,5
3	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1
3.2	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1

3.3	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
Итого:		3
4	Эффективность использования и развития ресурсного	
4.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
4.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.3	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3
4.4	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2
		7
ИТОГО		20,5

**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	Максимальное количество баллов.
-------	--	---------------------------------

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

- |      |   |   |
|------|---|---|
| 1.1. | Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% - 1 балл; свыше 45% - 2 балла; | 2 |
| 1.2. | Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей) до 20 посещений – 1 балл; свыше 20 посещений – 2 балла.                       | 2 |

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
----------	--	---------------------------------------

- |      |  |   |
|------|--|---|
| 1.3. | <p>Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей) 12 книговыдач – 1 балл;<br/>свыше 12 книговыдач – 2 балла.</p>   | 2 |
| 1.4. | <p>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 – 1 балл;<br/>свыше 12 книговыдач – 2 балла.</p>  | 2 |
| 1.5. | <p>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 балл;<br/>свыше 75% от общего количества обучающихся – 2 балла.</p>                                       | 2 |
| 1.6. | <p>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 балл;<br/>свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балла.</p> | 2 |

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
-------	--	---------------------------------

- |  |   |   |
|--|---|---|
| 1.7.   | Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период<br>Наличие – 0 баллов;<br>Отсутствие – 1 балл.   | 1 |
| 2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе |   |   |
| 2.1.   | 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<br>Наличие – 0 баллов;<br>Отсутствие – 1 балл. | 1 |
| 4. Результативность организационно-методической деятельности педагога  |   |   |
| 4.1.   | Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)<br>Окружной уровень – 1 балл;<br>Региональный уровень – 2 балла;<br>Всероссийский уровень -3 балла.  | 3 |

Итого баллов:

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
-------	--	---------------------------------

- |    |  |  |
|----|--|--|
| 1. | Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг |  |
|----|--|--|

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
1.1.	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% - 0,5 балла; 40%-59% - 1 балл; 60% и более 1,5 балла.</p>	1,5
1.2.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период- 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период -1 балл.</p>	1
1.3.	<p>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) - 0,5 балла; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся - 0,5 балла; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического</p>	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
	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 психологически безопасной образовательной среды -0,5 балла. Баллы суммируются.	1,5
1.4.	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня) Школьный уровень: призер (лауреат) -0,5 балла; победитель – 1 балл. Окружной уровень: призер (лауреат) -1,5 балла; победитель – 2 балла. Региональный уровень: призер (лауреат) -2,5 балла; победитель – 3 балла.</p>	3
1.5.	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) Школьный уровень- 0,5 балла. Окружной уровень- 1 балл. . . Региональный уровень- 1,5 балла. . .</p>	1,5
1.6.	<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) Школьный уровень- 0,5 балла. Окружной уровень- 1 балл. Региональный уровень- 1,5 балла.</p>	1,5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2
1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2
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) Наличие – 1 балл. Отсутствие – 0 баллов.	1
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса Наличие – 1 балл. Отсутствие – 0 баллов.	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <p>Школьный уровень: призер (лауреат) -0,5 балла; победитель – 1 балл.</p> <p>Окружной уровень: призер (лауреат) -1,5 балла; победитель – 2 балла.</p> <p>Региональный уровень: призер (лауреат) -2,5 балла; победитель – 3 балла.</p>	3
3.2.	<p>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)</p> <p>Школьный уровень: призер (лауреат) -0,5 балла; победитель – 1 балл.</p> <p>Окружной уровень: призер (лауреат) -1,5 балла; победитель – 2 балла.</p> <p>Региональный уровень: призер (лауреат) -2,5 балла; победитель – 3 балла.</p>	3
3.3.	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)</p> <p>Школьный уровень: призер (лауреат) -0,5 балла; победитель – 1 балл.</p> <p>Окружной уровень: призер (лауреат) -1,5 балла; победитель – 2 балла.</p> <p>Региональный уровень: призер (лауреат) -2,5 балла; победитель – 3 балла.</p>	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
-------	--	---------------------------------

3.4.	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие. Наличие – 1 балл. Отсутствие – 0 баллов.</p>	1
Итого баллов:		28

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
-------	--	---------------------------------

1.	<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p>	
1.1.	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): 20% - 39% - 0,5 балла; 40% - 59% - 1 балл; 60% и выше – 1,5 балла.</p>	1,5
1.1.2.	<p>Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):</p>	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
	<p>по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие связной речи»</p> <p>по разделу «формирование письменной речи»</p> <p>20% - 39% - 0,5 балла;</p> <p>40% - 59% - 1 балл;</p> <p>60% и выше – 1,5 балла.</p>	1,5
1.1.3.	<p>Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «формирование письменной речи» от</p> <p>10%-19% - 0,5 балл;</p> <p>20-29% -1 балла;</p> <p>30% и более 1,5 балла.</p>	1,5
1.2.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60% - 0,5 балла;</p> <p>61-75% - 1 балл;</p> <p>76-85% - 1,5 балла;</p> <p>свыше 85%- 2 балла.</p>	2
1.3.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие</p>	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
	аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85%- 2 балла.	2
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85%- 2 балла.	2
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Да – 0 баллов; Нет- 1 балл.	1
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Да – 1 балл; Нет – 0 баллов.	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 0,5 балла; ЦОР и ЭОР для родителей – 0,5 балла; ЦОР и ЭОР для педагогов – 0,5 балла. Баллы ссумируются	1,5
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов.
	образования сверх нормативно установленного количества часов – 1 балл.	1
3.2.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной уровень – 1 балл; Региональный уровень – 1,5 балла.	1,5
3.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Наличие достижений – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов.	1

Итого баллов:

**Лист оценивания результативности и качества работы  
(эффективности труда) сторожа**

№	Основания для назначенного стимулирования выплат	критерии	Баллы	Баллы набранные работником	Баллы набранные комиссией
1	Эффективная организация использования материально – технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	1		
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом.	1		
2	Эффективная организация охраны	Контроль противопожарного состояния.	1		

	жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).			
<b>Всего набранных баллов</b>			4		

**Лист оценивания результативности и качества работы  
(эффективности труда) рабочего по комплексному  
обслуживанию и ремонту здания**

№	Критерии		Баллы, набранные работником	Баллы, набранные	Баллы, набранные работником
1	Оперативность выполнения заявок по устранению хозяйственных нужд.	Да/нет			-2/2
2	Сохранность школьного имущества и оборудования	Да/нет			-2/2
3	Отсутствие	Да/нет			-2/2
	<b>Итого</b>				6

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) вахтера**

№	Основания для назначенного стимулирования выплат	Критерии	Баллы	Баллы набранные работником	Баллы набранные комиссией
1	Эффективная организация использования материально – технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	1		
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом.	1		
2	Эффективная	Контроль противопожарного состояния.	1		

	организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	1		
<b>Всего набранных баллов</b>			4		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица:**

**Лист оценивания качества (эффективности) работы заведующего хозяйством**

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (подтверждающий документ)	Максимальное количество баллов	Баллы набранные работником	Баллы набранные комиссией
1	Эффективное использование материально-технических и финансовых ресурсов	Максимально эффективное применение оборудования, МТР в работе.	5		
2	Сохранность материальных ценностей и МТБ	Отсутствие замечаний по итогам инвентаризации.	5		
3	Отсутствие нарушений при организации выполняемых работ.	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	5		
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей и сотрудников.	Отсутствие травматизма обучающихся, работников	5		
<b>Всего набранных баллов</b>			20		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера, бухгалтер ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица:**

**Лист оценивания качества (эффективности) работы главного бухгалтера, бухгалтер**

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (подтверждающий документ)	Макс-ое кол-во баллов	Баллы набранные работником	Баллы набранные комиссией
1	Эффективность и результативность	Выполнение работ в сжатые сроки в связи с производственной необходимостью.	5		
2	Эффективное использование материально-технических и финансовых ресурсов	Максимально эффективное применение оборудования, МТР в работе.	5		
3	Отсутствие нарушений при организации выполняемых работ.	Отсутствие замечаний в актах по итогам ревизий, хозяйственно – финансовых проверок	5		
Всего набранных баллов			15		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), контрактного управляющего ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая Глушица**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Самооценка	Оценка эксп. к. (баллы)	Макс. кол-во баллов
<b>1. За результативность и качество работы</b>				
1.1	План закупок, план-график закупок разработан и размещен в определенные законодательством сроки 1) Информация размещена в установленные сроки 2 балла 2) Информация размещена с нарушением сроков 1 балл 3) Информация не размещена 0 балла			2
1.2	Изменения в план и план-график закупок вносятся вовремя 1) Информация размещена в установленные сроки 1 балл 2) Информация размещена с нарушением сроков 0 балла			1

1.3	Закупки проводятся своевременно 1) Закупки проводятся вовремя 2 балла 2) Закупки проводятся не вовремя 0 балла			2
1.4	Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги 1) Информация обработана и проанализирована в установленные сроки 2 балла 2) Информация не обрабатывалась 0 балла			2
1.5	Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей) 1) Данные, информация и документы обрабатывались в установленные сроки; хранение осуществляется надлежащим образом 2 балла 2) Данные, информация и документы не обрабатывались 0 балла			2
1.6	Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры 1) Проверка документации проводилась в установленные сроки; выявленные нарушения устранены 2 балла 2) Проверка документации проводилась в установленные сроки; нарушений не выявлено 1 балл 3) Проверка документации не проводилась 0 балла			2
1.7	Проверка на достоверность полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникших при исполнении контракта 1) Достоверность информации подтверждена в установленные сроки; сложности выявлены и устранены надлежащим образом 2 балла 2) Достоверность информации подтверждена в установленные сроки; сложности не выявлены 1 балла 3) Достоверность информации не подтверждалась 0 балла			2
1.8	Организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов			2

	исполнения контракта 1) Организация оплаты осуществлялась в установленные сроки; оплата осуществлена в полном объеме в установленный срок 2 балла 2) Организация оплаты осуществлялась нарушением сроков, что привело к нарушению сроков оплаты 0 балла			
<b>Итого:</b>				<b>15</b>