

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБОУ СОШ с. Пискалы
Протокол от 30.08.2024 № 3
Председатель
С.В.Кутыркина

СОГЛАСОВАНО
с Профсоюзным комитетом
Учреждения
Протокол от 3 № 30.08.2024
Председатель
С.В.Кутыркина

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
ГБОУ СОШ с. Пискалы
Протокол от 30.08.2024 № 1
Председатель
О.В.Глинова

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
ГБОУ СОШ с. Пискалы
от 02.09.2024 № 90-од
Директор
О.В.Гаврилова



Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Пискалы

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Пискалы (далее - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности в результатах своего труда, стимулирования к повышению профессионального уровня, эффективности педагогического труда, качества образовательной деятельности, развитию творческой активности и инициативы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Пискалы муниципального района Ставропольский Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

- приказом 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, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 года № 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)».

1.3. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением самостоятельно, принимается на Общем собрании работников. Положение считается принятым, если за него проголосовало простое большинство работников. Положение согласовывается с Управляющим Советом Учреждения и с Профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора. Изменения в настоящее Положение принимаются в том же порядке.

1.4. Формирование и распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников Структурного подразделения «детский сад "Колобок"» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пискалы муниципального района Ставропольский Самарской области регламентируется Положением «О порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников СПДС «Колобок» с. Пискалы».

1.5. Размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается приказом директора Учреждения по состоянию на 1 сентября и 1 января текущего учебного года.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников Учреждения включает выплаты стимулирующего характера, в том числе директору Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

не более 2% - на стимулирующие выплаты заместителю директора по учебно-воспитательной работе;

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

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

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2. Порядок установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)

2.1. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность

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

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижение результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее Положение.

Виды, порядок и условия стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются министерством образования Самарской области.

Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем.

2.2. Установление надбавок стимулирующего характера работникам, в соответствии с утвержденными критериями на 1 сентября текущего учебного года, осуществляется 2 раза в год:

- с сентября по декабрь и с января по август текущего учебного года.

2.3. Условиями для назначения надбавок стимулирующего характера в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения являются:

стаж работы работника в должности должен составлять не менее 4 месяцев;

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

отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Для определения размера надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам используются критерии оценки деятельности педагогических работников с учетом критериев, эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412 - од. Перечень критериев является приложением № 1 к настоящему Положению.

Для определения размера надбавок стимулирующего характера административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу используются критерии оценки деятельности этих работников. Перечень критериев является приложением № 2 к данному Положению.

Критерии эффективности работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных на региональном уровне. Выплаты заместителю директора по учебно-воспитательной работе устанавливаются приказом директора (2% за 60% и более от общего количества баллов, менее 60% от общего количества баллов – 1%). Перечень критериев является приложением 3 к настоящему Положению.

Используемые перечни критериев и их балльная оценка согласовываются с Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора.

2.5. Размер надбавки стимулирующего характера 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 количество баллов, набранных всеми работниками.

2.6. Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

работник в срок до 25 августа представляет председателю экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме «Портфолио»;

экспертная комиссия проводит экспертизу самоанализа работников до 1 сентября;

на основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет Учреждения утверждает показатели деятельности работников до 11 сентября;

на основании решения Управляющего совета Учреждения директор, после заседания Управляющего совета Учреждения, издает приказ об установлении надбавок стимулирующего характера.

2.7. Экспертная комиссия создается приказом директора в количестве 3-х человек сроком на 1 год. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

2.8. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе имеет право на установление надбавок стимулирующего характера по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях.

2.9. Надбавки стимулирующего характера могут быть отменены в следующих случаях:

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

объявление дисциплинарного взыскания.

2.10. Надбавки стимулирующего характера в период между их установлением могут быть уменьшены в случае снижения показателей деятельности работника, решение о снижении размера стимулирующих выплат принимает директор по представлению председателя экспертной комиссии.

2.11. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующих выплат у работника, ранее не получавшего надбавку стимулирующего характера, возникает право на их получение (достижение стажа работы в Учреждении – 4 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):

надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с момента представления им в экспертный совет Учреждения самоанализа, но не ранее даты наступления права у работника на получение надбавки стимулирующего характера, при этом происходит перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующих выплат всем работникам Учреждения.

Решение об изменении размера надбавок стимулирующего характера принимает директор по представлению председателя экспертной комиссии и по согласованию с Управляющим советом Учреждения.

3 Порядок установления ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по

профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в размере:

500 рублей за стаж от 5-ти до 10-ти лет;

1000 рублей за стаж от 10-ти лет и более.

4. Порядок установления ежемесячной надбавки за квалификационную категорию

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию рассчитывается по формуле:

Категория=(БЧп Х Ккв) – БЧп, где:

БЧп – базовая часть оплаты труда педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

5. Конкретное значение стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения на 1 сентября и 1 января текущего учебного года.

Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников ГБОУ СОШ с. Пискалы

Термины и сокращения

Обозначение	Описание
ОО	Образовательная организация
ВПР	Всероссийская проверочная работа
ОГЭ	Основной государственный экзамен
ФГОС	Федеральный государственный образовательный стандарт
ГИА	Государственная итоговая аттестация
ФИПИ	Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный институт педагогических измерений»
КДН	Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав
ПДН	Подразделение по делам несовершеннолетних
ППК	Психолого-педагогический консилиум
ПМПК	Психолого-медицинско-педагогическая комиссия
ТУ	Территориальное управление
ВВПОД «Юнармия»	Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия»
РДШ	Общероссийская общественно-государственная детско-юношеская организация «Российское движение школьников»
МСОКО	Многоуровневая система оценки качества образования
ГИС АСУ РСО	Государственная информационная система «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования»
СМИ	Средства массовой информации
ВФСК ГТО	Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне»
ФГОС ООО	Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования

**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	Шкала оценивания
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 б.
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)	75% и более 1 б.
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%	100% 0,5 б.
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»	до 50% 0,5 б. более 51 % 1б.
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более 2 б.
1.6.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	2 б.
1.7.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	0,5 б.
1.8.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% 0,5 б.
1.9.	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	от 30 % 0,5 б. от 50 % 1 б.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	
1.10.	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)	Участие/призеры (за каждого призера выше школьного уровня +1 б.) Школьный уровень 0,5/1 б. Окружной уровень 1/2 б. Региональный уровень 2/3 б. Всероссийский или международный уровень 3/4 б.
1.11.	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	от 20 % 1 б.
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	от 30 % 0,5 б. от 50 % 1 б.
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 для ОО	от 60 % 0,5 б. от 80 % 1 б.
1.14.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	0,5 б.
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)	Участие/призеры за каждого призера выше школьного уровня +1 б. Школьный уровень 0,5/1 б. Окружной уровень 1/2 б. Региональный уровень 2/3 б. Всероссийский или международный уровень 3/4 б.
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)	Участие/призеры за каждого призера выше школьного уровня +1 б. Школьный уровень 0,5/1 б. Окружной уровень 1/2 б. Региональный уровень 2/3 б. Всероссийский или международный уровень 3/4 б.
2.3.	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает	Более 85% 1б.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Участие/призеры за каждого призера выше школьного уровня +1 б. Школьный уровень 0,5/1 б. Окружной уровень 1/2 б. Региональный уровень 2/3 б. Всероссийский или международный уровень 3/4 б.
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 б.
2.6.	Доля обучающихся 6-9-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	10% 0,5 б. выше 10% 1 б.
2.7.	Доля обучающихся 1-9-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	100% 0,5 б.
2.8.	Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ значения для ОО	Выше 80% 1 б.
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	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 ГИС АСУ РСО	100% 0,5 б.
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе	На 3-4 уровне 40% 0,5 б.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	на 5-6 от 10 % 0,5 б.
3.3.	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	Да 0,5 балла
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)	Школьный уровень 0,5 б. Окружной уровень 1 б. Региональный уровень 1,5 б. Всероссийский или международный уровень 2 б.
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Окружной уровень 0,5 б. Региональный уровень 1 б. Всероссийский или международный уровень 2 б.
4.3.	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)	Окружной уровень 1/2 б. Региональный уровень 2/3 б. Всероссийский или международный уровень 3/4 б.
4.4.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	0,5 б.
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 б.
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО	от 80% 1 б.
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма	0,5 б.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	
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	0,5 б.
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	0,5 б.
5.5.	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения.	0,5 б.
5.6.	Вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений.	0,5 б.

Приложение № 2 к Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Пискалы утвержденного приказом ГБОУ СОШ с. Пискалы от 02.09.2024 № 90-од

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
административно-хозяйственного и обслуживающего персонала**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Расчет показателя	Пояснения набранных баллов
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения	2		
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2		
3.	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	2		
4.	Принятие мер по предупреждению недостач, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей, нарушений финансово-хозяйственного законодательства	2		
5.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	2		
6.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	2		
7.	Эффективная работа по охране жизни и здоровья, в том числе качественная уборка закрепленных помещений.	2		

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора
по учебно – воспитательной работе

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Набранное количество баллов по итогам года	Пояснения набранных баллов
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, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1		
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	2		
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2		
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков):	2		

	96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла			
1.7.	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		
1.8	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		
1.9	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		
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2		
1.11.	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		
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2		
1.13	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		
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1		

1.15	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		
1.16	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		
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1		
1.18	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		
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2		
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2		
1.21	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		
1.22	Наличие учащихся, которые стали на	3		

	заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)			
1.23	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		
1.24	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		44		

Ознакомление работников ГБОУ СОШ с. Пискалы
с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников ГБОУ СОШ с. Пискалы
(утв. приказом ГБОУ СОШ с. Пискалы от 02.09.2024 № 90-од)

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 10 (четыре) листа(ов)

Директор

О.В.Гаврилова

