

«Принято»
Протокол заседания
Общим собранием работников школы
№ 1 от «25 » июня 2025 г.

«Рассмотрено»
Протокол заседания
Совета Школы
№ 4 от «25 » июня 2025 г.

«Утверждено»
Директор МБУ «Школа № 13»
Приказ № 114-ОД от «26» июня 2025г.
_____ Н. Ю. Торопова

**Положение
о распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа Тольятти
«Школа № 13 имени Бориса Борисовича Левицкого»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 13 имени Бориса Борисовича Левицкого» (далее — Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями и дополнениями),
- Конституцией Российской Федерации (с изменениями и дополнениями),
- 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 оценки 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»
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений" (с изменениями и дополнениями),
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования, в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 17.06.2024 №424 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006 № 194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области, и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 19.02.2024 № 100 (изменения в соответствии с ПП СО от 28.08.2024 № 619) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области в 2024 году утверждении порядка определения объёма и условия предоставления субсидий государственным автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление в марте, в сентябре 2024 года единовременных денежных выплат на ставку заработной платы работникам государственных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 24.06.2024 № 471 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объёма и условий предоставления субсидии, государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в

соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 №6 «Об утверждении государственной программы Самарской области «Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области» и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»,

- Постановлением Правительства Самарской области 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями)

- Постановлением администрации городского округа Тольятти от 24.02.2016 № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти» (с изменениями и дополнениями)

- Постановление администрации городского округа Тольятти от 13.03.2017 №874-п/1 «Об установлении уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Тольятти».

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 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 качества работы (эффективность труда)».

1.3. Настоящее Положение разработано с целью материального стимулирования работников к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений обучающихся) труду, с учетом региональных задач совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности педагогического труда и качества образования.

2. Порядок формирования распределения стимулирующего фонда.

2.1. Выплаты (надбавки, доплаты) стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда школы.

2.2. Выплаты вводятся с целью развития кадрового потенциала через стимулирование работников к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед коллективом, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров в школе.

2.3. Выплаты стимулирующего характера являются переменной величиной. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера.

2.4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер и могут устанавливаться на следующие периоды: ежемесячно, на полугодие, единовременно или иные сроки по результатам оценки деятельности работника за определенный период.

2.5. Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников школы, за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки 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
- за увеличение объема выполняемых работ, не входящих в круг своих должностных обязанностей.

2.7. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций, по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования 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 (эффективности труда).

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

2.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления устанавливается приказом директора.

2.10. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат Директору школы утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат Директору школы устанавливается учредителем.

2.11. Суммы стимулирующих выплат включаются в расчете среднего заработка при оплате работы в командировках, выходные и праздничные дни.

2.12. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.13. Доплаты и надбавки административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему персоналу могут выплачиваться в утвержденной фиксированной форме и содержать как процентное отношение к должностному окладу, так и фиксированную сумму.

2.14. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами школы. Выплаты за выслугу лет выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет рассчитывается в суммовом выражении установленная приказом директора:

- стаж работы от 3 до 5 лет;
- стаж работы от 5 до 10 лет;
- стаж работы свыше 10 лет.

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

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

2.15. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в рублях и баллах.

2.16. Для разработки критериев и показателей результативности работников МБУ «Школа № 13», оценки эффективности деятельности работников, осуществления процесса распределения стимулирующих выплат работникам, решения спорных вопросов, относящихся к осуществлению распределения стимулирующих выплат, создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МБУ «Школа № 13» (далее Комиссия).

Члены Комиссии из своего состава выбирают ответственного секретаря Комиссии.

2.17. Комиссия на основании самоанализа деятельности работника в форме портфолио принимает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, работников МБУ «Школа № 13».

2.18. Портфолио работника МБУ «Школа № 13» включает в себя лист оценивания эффективности (качества) работы за отчетный период (Приложение № 1).

Портфолио представляются работниками МБУ «Школа № 13» ответственному секретарю Комиссии 2 раза в год (на 20 сентября и 20 января).

2.19. Информацию о наличии победителей и призеров олимпиад, конкурсов и соревнований различного уровня, об участии педагогов в конкурсах и иных мероприятиях, предполагающих разовые стимулирующие выплаты представляется работником не позднее **25 числа текущего месяца.**

2.20. Размеры стимулирующих выплат соотносятся с количеством набранных педагогическим работником баллов и определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

2.21. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с критериями оценки эффективности труда работников МБУ «Школа № 13» (Приложение 2) на основании решения Комиссии и утверждаются приказом директора школы в течение двух рабочих дней, но не позднее 25 января и 25 сентября, в котором указывается: размер стимулирующих выплат, период действия выплат, список работников в виде приложения к приказу, получающих выплаты.

2.22. Доплаты и надбавки административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему персоналу могут выплачиваться в утвержденной фиксированной форме и содержать как процентное отношение к должностному окладу, так и фиксированную сумму согласно Приложению 3.

3. Порядок установления размера выплат стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 13»

3.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников МБУ «Школа № 13» составляет не более 18.24 % от общего фонда оплаты труда работников (областной). Стимулирующий фонд городского бюджета включает в себя экономию средств выделенных на оплату труда по муниципальному заданию.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется следующим образом:

- 31,80 % фонд, используемый на премирование и выплату доплат работникам учреждения.

- 18,20 % стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников

- 50 % стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающегося персонала.

Размер частей стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающегося персонала по мере необходимости может изменяться.

3.3. Расчет размеров выплат из стимулирующей фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (полугодие), отраженных в критериях оценки результативности деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 13».

3.4. Для педагогических работников МБУ «Школа № 13» предусмотрена бальная система распределения стимулирующего фонда оплаты труда. Размер стимулирующей выплаты каждого педагогического работника определяется умножением стоимости 1-го балла на суммарное количество (лист самооценки работы).

Стоимость 1-го балла = ФОТ стимулирующая часть / общее количество баллов (набранных всеми педагогическими работниками ОУ за период осуществления выплат).

3.5. Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику **за период с сентября по декабрь включительно** определяются следующим образом:

- в рамках мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям, заполненным в листах оценивания эффективности (качества) работы (Приложение № 1) за период с января по июнь предыдущего учебного года;

- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками МБУ «Школа № 13» (общая сумма баллов);

- размер стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников МБУ «Школа № 13», запланированного на период с сентября по декабрь включительно, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- полученное денежное выражение 1-го балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника, получается размер ежемесячной стимулирующей выплаты педагогическому работнику МБУ «Школа № 13».

3.6. Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику **за период с января по август включительно** определяются следующим образом:

- в рамках мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям, листах оценивания эффективности (качества) работы (Приложение № 1) за период с сентября по декабрь текущего учебного года;

- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками учреждения (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по август включительно, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- полученное денежное выражение 1-го балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника, получается размер ежемесячной стимулирующей выплаты педагогическому работнику МБУ «Школа № 13».

4. Фонд экономии.

4.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда работников школы по различным причинам (вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам) средства направляются на осуществление:

4.1.1. Выплат стимулирующего характера:

- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей (в том числе по итогам месяца, квартала, года);

- за увеличение объема работы, не предусмотренной должностной инструкцией и их качественное выполнение;

- за высокие результаты учащихся по итогам независимой итоговой аттестации;

- за положительные результаты независимой оценки качества образования;
- за успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур (участие в этих процедурах);
- за интенсивность и напряженность работ;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за победу школы в конкурсах среди образовательных организаций муниципального и выше уровней;
- за участие, победу в конкурсах профессионального мастерства;
- за активное участие учащихся в мероприятиях, образовательных проектах (в том числе сетевых, дистанционных), конференциях, соревнованиях, конкурсах и т.д. городского и выше уровней;
- за организацию мероприятий, семинаров, конференций, консультаций городского и выше уровней;
- за представление опыта работы (открытый урок, мастер-класс, выступление, презентация и т.д.) на семинарах, конференциях и т.п. мероприятиях городского и выше уровней;
- за качественную организацию наставничества;
- за качественное проведение мероприятий в масштабе школы, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, работников школы;
- за улучшение коллективных результатов деятельности школы;
- за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности школы;
- за организованный выход учащихся на мероприятия городского и выше уровней;
- за отдельную отлично выполненную работу (работу в жюри различных конкурсов, участие в процедуре проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, подготовка конкурсных материалов, работа с документацией, работу в электронных базах данных (АСУ РСО, «РИС», АИС «Кадры в образовании», АИС «Аналитики», ППиПО, на платформах ФГИС «Моя школа», ИКП «Сферум», мессенджерах, индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися, работа с одарёнными детьми (подготовка к олимпиадам и конференциями), организация питания, составление расписания, индивидуальная работа по подготовке учащихся выпускных классов к итоговой государственной аттестации, работа с родителями и т.д.);
- за разработку авторских программ, методических пособий из опыта работы;
- за разработку авторских программ, методических пособий из опыта работы;
- за публикацию статей в научно-педагогических, научно-методических изданиях (журналах);
- за участие в инновационной деятельности школы с представлением конкретных результатов;
- за качественное руководство работой методического объединения;
- за введение разнообразных форм и методов воспитания (военно-патриотическая, духовно-нравственная, экскурсионно-туристическая работа, волонтерская работа, экологическая, художественно-эстетическая работа и т.д.);
- за организацию и высокий результат сдачи нормативов ГТО работниками и учащимися школы;
- за привлечение дополнительного объема финансовых и материальных средств;
- за обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;
- за участок отличного санитарно-гигиенического содержания (МОП);
- за экономное отношение к тепло-энерго-водоресурсам;
- за обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия в эпидсезоне;

Основанием для выплаты премий является приказ директора школы с указанием вида и размера поощрения в суммарном выражении.

4.1.2. Материальной помощи:

- тяжелое материальное положение в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – не менее 4 000 рублей;

- лечение при продолжительной болезни и после операционного (реабилитационного) периода – не менее 4 000 рублей;
- смерть близкого родственника (родители, супруга (супруг), дети) – не менее 4 000 рублей;
- юбилейные даты, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – не менее 4 000 рублей;
- другие исключительные случаи.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявления работника с приложением подтверждающих документов. Основанием для выплаты является приказ директора с указанием вида и размера материальной помощи.

4.2. Премия не начисляется:

- за периоды: временной нетрудоспособности, очередных отпусков без сохранения заработной платы, отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, учебных отпусков, за исключением по итогам истёкшего периода;
- работникам, нарушившим трудовую дисциплину или не выполняющих свои должностные обязанности, в том числе нарушение требований пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Размер премии и материальной помощи работников носит персонализированный характер и определяется в каждом случае в зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда.

5. Условия для назначения, снижения или отмены стимулирующих выплат

5.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ «Школа № 13» являются:

1) стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы). Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

2) отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника МБУ «Школа № 13».

3) отсутствие дисциплинарных взысканий.

При наличии дисциплинарных взысканий у работников выплаты могут быть сняты, уменьшены с даты вынесения взыскания до даты установления следующих стимулирующих выплат.

5.2. Размер стимулирующей выплаты может отмениться/уменьшится на основании приказа директора МБУ «Школа № 13»:

- при ухудшении качества работы;
- при несвоевременном предоставлении листа оценивания эффективности (качества) работы;
- при нарушении трудовой дисциплины;
- при наличии случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

5.3. Работник МБУ «Школа № 13» может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

6. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ «Школа № 13»

6.1. Для расчета выплат, стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 13», вводятся критерии.

6.2. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

6.3. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели.

6.4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетного периода (полугодие), установленного в критериях оценки результативности работников МБУ «Школа № 13». Стимулирующие выплаты за отчетный период определяются в соответствии с настоящим Положением и устанавливаются приказом и устанавливаются на срок, необходимый для выполнения работ, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

6.5. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника. Если заместитель директора ведет уроки, то учитываются еще и критерии для расчета выплат стимулирующей части как учитель. В итоговый протокол заносится суммарное количество баллов.

7. Порядок обжалования распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 13»

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

7.2. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 13» норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и тому подобное. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

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

7.4. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение утверждается директором МБУ «Школа № 13» в порядке, установленном действующим законодательством и Уставом школы.

8.2. Изменения и дополнения настоящего Положения с момента их утверждения являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

(ФИО учителя, преподаваемый предмет, класс)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания в соответствии с положением	Самооценка в баллах (заполняет учитель)	Оценка заместителя директора	ФИО заместителя директора, производящего оценку	Подпись администратора
1	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(ам) и соответствующему уровню в ОО	При условии 100% успеваемости, % качества знаний: (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия, информатика): 60%-100% - 3 балла; 40%-59% - 2 балла; 25%-39% - 1 балл; (литература, литературное чтение, история, окружающий мир, география, биология, право, обществознание, второй иностранный язык, экология, проектная деятельность, экономика): 70% - 100% - 3 балла; 60% - 69% - 2 балла; 50% - 59% - 1 балл; (музыка, ИЗО, физкультура, технология, ОБЖ): 90% - 100% - 3 балла; 75% - 89% - 2 балла; 60% - 74% - 1 балл; При наличии неуспевающих - 0 баллов			Барбашова М.С. Тогобецкая Е.Ю. Светличная С.Л.	
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)	Доля учащихся, получивших на ВПР, ДР оценки, соответствующие годовым, составляет: 90-100% - 3 балла; 80-89% - 2 балла; 75-79% - 1 балл; менее 75% - 0 Баллов			Лунина Н.В. Тогобецкая Е.Ю.	
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% - 2 балла			Лунина Н.В.	
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»	Доля учащихся, получивших на итоговой аттестации по предмету "4" или "5": 60-100% - 3 балла; 50-59% - 2 балла; 40-49% - 1 балл; ниже 40% - 0 баллов			Лунина Н.В.	
5	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(ам)	75-79% – 1 балл 80-89% – 2 балла 90%- 100% – 3 балла			Лунина Н.В.	

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%	100% - 2 балла			Лунина Н.В.	
7	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(ам), составляет 100%	100% – 3 балла менее 100% – 0 баллов			Лунина Н.В.	
8	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% – 3 балла менее 100% – 0 баллов			Лунина Н.В.	
9	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя.	75-79% – 1 балл 80-89% – 2 балла 90-100% – 3 балла			Лунина Н.В.	
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»	0-5% – 1 балл 6-10% – 2 балла 11-15% – 3 балла			Лунина Н.В.	
11	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла			Никитина И.Н.	
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 на профилактическом учете и приступивших к обучению , составляет 100%	100% - 1 балл Менее 100% - 0 баллов			Никитина И.Н.	
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%	100% - 1 балл Менее 100% - 0 баллов			Никитина И.Н.	
14	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 2 балла			Никитина И.Н.	
15	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя , в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», Федеральной программе «Орлята России» , деятельность школьного музея), в деятельность РДЦМ.	40%-50% - 1 балл 51% - 60% - 2 балла более 60% - 3 балла			Никитина И.Н.	

16	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)	Школьный уровень – 1 балл Окружной уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла			Никитина И.Н.	
17	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО (организация платных услуг)	86%-96% - 1 балл 97%-100% - 2 балла			Барбашова М.С. Тогобецкая Е.Ю.	
18	Доля обучающихся 7-11 классов, принявших участие социально-психологическом тестировании (СПТ)	100% - 2 балла			Никитина И.Н.	
19	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Наличие обоснованных жалоб у руководителя минус 5 баллов			Торопова Н.Ю.	
20	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа Всероссийской Олимпиады Школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80%-100% - 3 балла 70%-79% - 2 балла 60%-69% - 1 балл			Барбашова М.С.	
21	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами Всероссийской Олимпиады Школьников по преподаваемому учителем предмету(ам) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1 балл; Муниципальный уровень – 2 балла; Региональный уровень – 3 балла; Международный (всероссийский) уровень – 5 баллов за каждого по максимальному уровню, но не более 10 баллов			Барбашова М.С.	
22	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1 балл; Муниципальный уровень – 2 балла; Региональный уровень – 3 балла; Международный (всероссийский) уровень – 5 баллов за каждого по максимальному уровню, но не более 10 баллов			Барбашова М.С.	
23	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)	Школьный уровень – 1 балл; Муниципальный уровень – 2 балла; Региональный уровень – 3 балла; Международный (всероссийский) уровень – 5 баллов			Барбашова М.С.	
24	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	Наличие – 3 балла			Барбашова М.С.	

25	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	20%-30% - 1 балл 31%-40% - 2 балла более 40% - 3 балла			Светличная С.Л.	
26	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Окружной уровень: Участие 1 балл Победитель 2 балла Уровень РФ: Участие 3 балла Победитель 4 балла	Региональный уровень: Участие 2 балла Победитель 3 балла		Светличная С.Л.	
27	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	20%-30% - 1 балл 31%-40% - 2 балла более 40% - 3 балла			Светличная С.Л.	
28	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	До 30% - 1 балл; 30% - 49% - 2 балла; 50% - 69% - 3 балла; 70% - 84% - 4 балла; 85% и более – 5 баллов			Светличная С.Л.	
29	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	100% - 0,5 балла за класс и предмет (при условии отсутствия замечаний)			Лунина Н.В.	
30	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 (в том числе ВК сообщество, Сайт Школы)	Да – 1 балл (ведение сайта, блога)			Лунина Н.В.	
31	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 уров)	Городской уровень – 1 балла Региональный уровень – 2 балла Федеральный уровень – 3 балла			Светличная С.Л..	
32	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)	Победитель или призёр окружного тура – 10 баллов участник окружного тура – 5 баллов Победитель или призёр регионального тура – 15 баллов участник регионального тура – 10 баллов			Светличная С.Л..	

33	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	более 85% - 2 балла (1-4 класс-обеда, 5-11 шведский стол)			Лунина Н.В.	
34	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 2 балла			Торопова Н.Ю.	
35	Доля обучающихся у учителя, выполняющего функции классного руководителя, соответствующей возрастной ступени, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся , принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	от 70% до 79% - 1 балл от 80% до 89% - 2 балла от 90% до 100% - 3 балла			Никитина И.Н.	
36	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 2 балла			Никитина И.Н.	
37	Доля обучающихся с 14 лет в классном коллективе, вовлеченных в проект «Пушкинская карта»	50% - 70% - 1 балл; 71% - 90%- 2 балла; 91% и более – 3 балла			Никитина И.Н.	
38	Доля обучающихся, вовлеченных во Всероссийский конкурс «Большая перемена», проект президентской платформы «Россия — страна возможностей»	50% - 70% -1 балл; 71% - 90% -2 балла; 91% и выше–3 балла			Светличная С.Л.	
39	Доля обучающихся, вовлеченных во Всероссийский фестиваль «Космофест»	50% - 70% -1 балл; 71% - 90% -2 балла; 91% и выше–3 балла			Барбашова М.С.	
	Итого					

Дата _____

Подпись _____