

Принято  
Общим собранием трудового коллектива  
протокол № 5 от «02» сентября 2024 г.

Утверждено  
приказом № 34  
от «02» сентября 2024 г.  
Директор ГБОУ ООШ с. Большая Рязань  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Инюткина

Согласовано  
Управляющим советом школы  
протокол № 5 от «02» сентября 2024 г.  
Председатель Управляющего совета  
Учреждения  
\_\_\_\_\_ Д.А. Фирстов



C=RU, O=ГБОУ ООШ с.  
Большая Рязань, CN=Инюткина Н.Г.,  
E=so\_cu\_bryaz\_stv@samara.edu.ru  
место подписания  
2024.09.02 12:39:50+04'00'

## Положение

**о порядке формирования и распределении стимулирующего  
фонда оплаты труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области основной  
общеобразовательной школы  
с. Большая Рязань муниципального района  
Ставропольский Самарской области**

## **1. Общие положения.**

1.1. Положение «О порядке формирования и распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Большая Рязань муниципального района Ставропольский Самарской области», в дальнейшем «Положение», разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Большая Рязань, усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

Положение разработано на основе:

- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановления Правительства Самарской области от 23 августа 2024 г. № 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»

1.2. Положение, изменения и дополнения к нему принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора.

1.3. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

Не более 3% - на стимулирующие выплаты директору школы;

Не более 5% - на стимулирующие выплаты разового характера;

Не более 2% - на стимулирующие выплаты главному бухгалтеру;

90% - на стимулирующие выплаты длительного характера (надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда), выслугу лет, надбавка за квалификационную категорию), в том числе на стимулирующие выплаты длительного характера АХП – не более 9%.

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 предоставления надбавок за результативность и качество работы.**

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 (эффективности труда).

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается приказом руководителя Центрального управления Министерства образования Самарской области.

2.2. Условия назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работникам школы являются:

- стаж работы в должности 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.

2.3. Для определения размера надбавок за результативность и качество работы используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии, и их балльная оценка и стоимость одного балла согласовываются с Управляющим советом школы и утверждаются приказом директора школы. Список критериев является приложением к данному Положению.

2.4. Надбавки за результативность и качество работы длительного характера распределяются следующим образом по пяти направлениям:

53 % - результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

10 % - результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

7 % - результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

11 % - результативность организационно-методической деятельности педагога

10 % - обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

9 % - эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.

2.5. Размер надбавки за результативность и качество работы конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла данного направления на количество баллов, набранных данным работником по этому направлению. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками по данному направлению.

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

- работник в срок до 20 декабря и 20 августа представляет председателю экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора школы;

- экспертная комиссия в течение 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работников;

- на основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет школы в течение 2-х рабочих дней согласовывает показатели деятельности работников;

- на основании решения Управляющего совета школы директор в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

2.7. Экспертная комиссия создается приказом директора школы в количестве 3-х человек сроком на 1 год. В состав экспертной группы могут входить руководители методических объединений школы, представители педагогического коллектива, представители управляющего совета. Председателем экспертной группы назначается заместитель директора по УВР или выбирается один из членов экспертной группы.

2.8. Установление надбавок за результативность и качество работы работникам, в соответствии с утвержденными критериями, осуществляется 2 раза в год: с сентября по декабрь и с января по август.

2.9. Директор школы и заместители директора по УВР имеют право на установление надбавок за результативность и качество работы по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях. Размер надбавок за результативность и качество работы директору школы устанавливается приказом

руководителя Центрального управления МО Самарской области по представлению Управляющего совета школы.

2.10. Надбавки за результативность и качество работы могут быть отменены в следующих случаях:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- объявление дисциплинарного взыскания.

2.11. Надбавки за результативность и качество работы в период между их установлением могут быть уменьшены только в случае снижения показателей деятельности работника. Решение о снижении размера стимулирующих выплат принимает директор школы по представлению председателя экспертной комиссии.

2.12. Вновь прибывшим работникам надбавки за результативность и качество работы назначаются через 4 месяца работы в учреждении согласно пункту 2.2. настоящего положения. При увеличении количества работников, имеющих надбавки за результативность и качество работы, автоматически изменяется стоимость 1 балла, вследствие чего изменяются надбавки за результативность и качество работы работников. Вновь прибывший работник через 4 месяца работы предоставляет экспертной комиссии самоанализ деятельности. Экспертная комиссия в течение 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работника. На основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет школы в течение 2-х рабочих дней согласовывает показатели деятельности работника. На основании решения Управляющего совета школы директор в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

2.13. В случае перевода работника на должность, имеющую смежные должностные обязанности, надбавка за результативность и качество работы сохраняется.

2.14. В случае ухода в декретный отпуск надбавка за результативность и качество работы сохраняется по выходу из него.

### **3. Порядок предоставления ежемесячной надбавки за выслугу лет и квалификационную категорию.**

3.1. 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 N 225 "Об утверждении номенклатуры

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

3.2. 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.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой составляет: стаж работы в должности «Педагогический работник» от 3 до 10 лет – 0,5% от БЧп; свыше 10 лет - 1% от БЧп;

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

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

3.6. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{Ккв}) - \text{БЧп},$$

где БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих 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;

Стимулирующие выплаты в структурном подразделении, реализующее основные общеобразовательные программы дошкольного образования, «детский сад "Солнышко"», регламентируются положением «О порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников СПДС "Солнышко"».

Положение вступает в силу с 01.09.2024 года.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

к Положению «О порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Большая Рязань»

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

N	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Мак. кол-во баллов	Кол-во баллов работника	Экспертный балл
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
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 группа (русский язык, ин.яз, математика, физика, 1 класс) 2 группа (литература, история, обществознание, химия, география, биология, информатика, 2-4 классы) 3 группа (физкультура, технология, ОБЖ, ИЗО, музыка, ОДНКНР)	1 группа -3 б 2 группа -2 б 3 группа -1 б			
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов		1 б		
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в ОО	100- 75 % - 3б 74-40% - 2 б 39-20 % -1 б			
1.4.	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 - 2 балла			
1.5.	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%	2б		
1.6.	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»		3б		
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более - 3 б			
1.8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях, обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)		1б		



1.9	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов		16		
1.10	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%		16		
1.11	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%		16		
1.12	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)		16		
1.13	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	70 % и выше 26 100%- 3 б			
1.14	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 -1б Окружной уровень – 2б Региональный уровень -3б			
1.15	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	30% и более -1б 50% и более -2 б			
1.16	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		26		
1.17	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		16		

1.18	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений		16		
1.19	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, а также о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения и информированием о таких обучающихся		16		
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>					
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)	По школе: Победители (призеры) -26 По округу: Победители -46 Призеры – 36 По региону: Победители (Призеры)- 56			
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)	По округу: Участие -16 Призер -26 Победитель -36 По региону: Участие -26 Победитель (Призер) -46 Всероссийский уровень: Участие -36 Призер -56 Победитель -66			
2.3.	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80% и выше -2 б 50-79 % -1 б			
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	По школе: Победители (призеры) -26 По округу: Победители -46 Призеры – 36 По региону: Победители (Призеры)- 56			
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	30% и более 2б 50% и более -3б			
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	20% и более 2 б 50% и более -3б			

2.7	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»		36		
2.8	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		16		
2.9.	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/ДО значения для ОО	80-100% - 2 б 50 % и более -16			
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>					
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Победитель (Призер) – 4 б Участие -2 б			
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		26		
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		26		
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	3-4 уровень не менее 40% -3б 5-6 уровень не менее 20%-4б			
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		16		
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					

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- 1б Окружной уровень -2б			
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 -4б Региональный уровень -5 б			
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Муниципальный уровень -3б уровень образовательного округа 4 б, региональный -5б всероссийский уровень-6 б			
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	По округу: Участие -2б Призер -3б Победитель -4б По региону: Участие -3б Призер-4б Победитель- 5б Всероссийский уровень: Участие -4б Призер -5б Победитель -6б			
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного 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	Не менее 1 публикации в месяц	2б		
4.6.	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	1 балла –курс обучения			
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1б		
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
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/ДО для ОО	80-100%-3 б			
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса		2б		

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		26		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся		26		
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Победители -5 б Призеры – 4 б			
	<b>6. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>				
	<b>«Эффективная организация использования финансовых активов».</b>				
6.1.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	2 б			
6.2.	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	3,0 б			
6.3.	Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	3,0 б			
6.4.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	1,0 б			
6.5.	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	уменьшилось – 1,0 отсутствует – 2,0			
6.6.	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций.	1,0 б			
6.7.	Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли.	1,0 б			
6.8.	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	3,0 б			
6.9.	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений.	1,0 б			
6.10.	Своевременное и качественное размещение информации на сайте БУС ГОВ, работа в ЕИС, Вебторги	3-5 б			
6.11.	Выполнение общественных поручений, ведение документации (секретарь педсовета, уполномоченный по правам ребенка, оказание шефской помощи, наставник, руководитель МО, ОТ, Антитеррор, ГОЧС, ПБ и т.п.)	3-5 б			
	<b>«Эффективная организация сопровождения учебно-</b>				

	<b>воспитательного процесса»</b>				
6.12.	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	2,0			
6.13.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	1,0			
6.14.	Обеспечение сохранности контингента обучающихся в педагогических классах на уровне 100% от первоначального списочного состава.	2,0			
6.15.	Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации.	1,0			
6.16.	Достижение планового показателя (в %) расходования средств на «Пушкинской карте» обучающихся.	3,0			
6.17.	Проведение форсайт-сессий и/или общешкольных родительских собраний (не менее двух за полугодие), где до родительской общественности доведены достижения системы образования региона, муниципального образования, образовательной организации.	3,0			
6.18.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	2,0			
6.19.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	1,0			
	<b>«Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги».</b>				
6.20.	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	1,0			
6.21.	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	1,0			
6.22.	Содержание туалетов на высоком санитарном состоянии.	1,0			
6.23.	Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.	0,5-1,0			
6.24.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.	0,5-1,0			
6.25.	Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра.	1,0			
6.26.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	1,0			

«Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений»				
6.27. Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	2,0			
6.28. Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	2,0			
6.29. Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца).	2,0			
6.30. Качественное сопровождение обслуживания системы контроля и управления доступом в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуски в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей с использованием технических возможностей СКУД).	2,0			
6.31. Обеспечение качественного исполнения норм локального акта образовательной организации (с целью профилактики нарушений здоровья обучающихся, повышения эффективности образовательного процесса), определяющего порядок использования обучающимися/воспитанниками устройств мобильной связи.	1,0			
6.32. Обновлены информационные стенды по: антитеррористической безопасности; пожарной безопасности; ПДД; ГО и ЧС.	1,0 1,0 1,0 1,0			

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись председателя экспертной группы \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_