


1

«Согласовано»
Председатель выборного органа
63 МБОУ Школы № 63
г.о. Самара
 Н.Ю. Зенукова
« 30 » 09 20 21 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ Школы №
г.о. Самара
О.Ю. Цибарева
приказ № 
от « 30 » 09 20 21 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 63 с углубленным изучением отдельных предметов
имени Мельникова Н.И.» городского округа Самара

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Школы № 63 г. о. Самара (далее Положение) составлено в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

1.2. Настоящее Положение, утвержденное в установленном порядке, является локальным нормативным актом. В настоящем Положении отражены критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара (Приложение 1–3 «Критерии оценки эффективности труда и формализованный качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника»), лежащие в основе определения размера стимулирующей выплаты, порядок расчета и выплаты.

1.3. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику МБОУ Школы № 63 г.о. Самара из стимулирующего фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

1.4. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.5. Надбавки за результативность и качество работы для педагогических работников устанавливаются с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), а именно включением в перечень критериев для педагогических работников не менее 70 % критериев, предусмотренных Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

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

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

2.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников. Стимулирующий фонд составляет не более 23,2 % от фонда оплаты труда учреждения и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Пропорция планового распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливаются следующим образом:

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

- объем стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не более 77 % от стимулирующего фонда,
- объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не менее 20 % от стимулирующего фонда.

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

2.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим работникам МБОУ Школы № 63 г. о. Самара являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника ;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Стимулирование педагогических работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев перечня эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) труда. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

2.5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции МБОУ Школы № 63 г. о. Самара.

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

2.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетного периода (прошедшего учебного

года). 2.8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников рассматривается на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ Школы № 63 г. о. Самара.

2.9. Педагогические работники МБОУ Школы № 63 г. о. Самара самостоятельно, один раз в год в срок до 10 сентября представляют на рассмотрение Комиссии заполненные бланки «Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя за определенный отчетный период (с сентября по август) (далее бланк «Критерии эффективности труда учителя») с пакетом подтверждающих документов. К подтверждающим документам относятся оригиналы и копии приказов, писем, грамот, сертификатов, публикаций и т.д., при их отсутствии в обязательном порядке предоставляются справки, заверенные подписью руководителя (и.о. руководителя) и печатью МБОУ Школы № 63 г.о. Самара.

2.10. Сотрудникам (педагогическим работникам), принятым на работу в течение учебного года, стимулирующие выплаты могут устанавливаться не ранее чем, через 4 месяца с даты приема на работу. При заполнении бланка «Критерии оценки эффективности труда учителя» учитываются только результаты работы в данной образовательной организации.

2.11. Стимулирующая ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ на период с 01.01.2022 г. по 31.08.2022 г. устанавливается работникам не позднее 20.01.2022 года.

2.12. Стимулирующие выплаты могут быть отменены на определенный срок или размер их уменьшен при:

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- наличии случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника. Решение об отмене или уменьшении стимулирующей выплаты педагогического работника

оформляется приказом директора образовательного учреждения после проведения соответствующей проверки.

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

III. Система оценки индивидуальных достижений работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

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

3.2. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе предоставляемых им документов п. 2.8 в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ Школы № 63 г. о. Самара (далее Комиссия). Комиссия осуществляет процесс распределения стимулирующих выплат работникам, решает спорные вопросы, относящиеся к осуществлению распределения стимулирующих выплат, в состав которой входят: директор школы, председатель профсоюзного комитета школы, заместители директора по УВР и ВР, заместитель директора по АХЧ.

3.3. Деятельность Комиссии регламентируется Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ Школы № 63 г. о. Самара (Приложение № 4).

3.4. Работа Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии, срок хранения которых – 1 год. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Обязательным приложением к протоколу является итоговый оценочный лист результативности деятельности работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара, подписанный председателем и членами Комиссии. Протокол Комиссии и итоговый оценочный лист работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара представляется руководителю образовательного учреждения, для издания приказа об установлении стимулирующих выплат работникам.

3.5. Приказ руководителя образовательного учреждения об установлении стимулирующих выплат издаётся на основании Протокола заседания Комиссии и итогового оценочного листа работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара в течение 5 рабочих дней после заседания Комиссии.

3.6. Итоговые оценочные листы работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара хранятся в течение календарного года у руководителя образовательного учреждения, по окончании календарного года оценочные листы работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара уничтожаются, подтверждающие документы в течение 5 рабочих дней, после заседания Комиссии возвращаются работникам МБОУ Школы № 63 г. о. Самара.

3.7. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара за отчетный период в соответствии с критериями данного положения.

3.8. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов: Работники МБОУ Школы № 63 г. о. Самара сдают оценочные листы ответственному секретарю Комиссии

– один раз в год: - (не позднее 10 сентября)

3.9. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам МБОУ Школы № 63 г. о. Самара на период с 01 сентября по 31 августа определяется следующим образом:

1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара по результатам отчетного периода (01 сентября - 31 августа), установленного в критериях оценки результативности деятельности педагогических работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара.
2. Полученные всеми педагогическими работниками МБОУ Школы № 63 г. о. Самара баллы суммируются, получается общая сумма баллов.
3. Размер стимулирующей части ФОТ педагогических работников на период с 1 сентября по 31 августа делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат педагогическому работнику за период с 01 сентября по 31 августа.

3.10. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу МБОУ Школы № 63 г. о. Самара (далее АХЧ) на период с 01 сентября по 31 августа определяется следующим образом:

1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности АХЧ МБОУ Школы № 63 г. о. Самара по результатам отчетного периода (01 сентября - 31 августа), установленного в критериях оценки результативности деятельности АХЧ МБОУ Школы № 63 г. о. Самара.
2. Полученные всеми работниками АХЧ МБОУ Школы № 63 г. о. Самара баллы суммируются, получается общая сумма баллов.
3. Размер стимулирующей части ФОТ АХЧ на период с 01 сентября по 31 августа делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов работника АХЧ. В результате получается размер стимулирующих выплат работнику АХЧ за период с 01 сентября по 31 августа.

IV. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей

4.1. Для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей образовательного учреждения вводятся следующие критерии (разделы):

- Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг;
- Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения;
- Результативность использования современных технологий (в т.ч. числе цифровых технологий) в образовательном процессе;
- Результативность организационно-методической деятельности педагога.

4.2. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

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

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

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

4.6. Если учитель, занимает должность заместителя директора, то учитываются ещё и критерии для расчета выплат стимулирующей части административно-хозяйственного персонала образовательного учреждения. В итоговый протокол вносятся баллы учителя и АХП.

4.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится один раз в год не позднее 15 сентября.

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

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

- Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;
- Эффективная организация охраны жизни и здоровья;
- Организация управленческой деятельности.

5.2. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

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

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

5.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится один раз в год не позднее 15 сентября.

VI. Порядок обжалования распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

6.1. В случае несогласия с решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат работник вправе в течение 3 рабочих дней подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

VII. Срок действия Положения.

7.1 Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2022 года.

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

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) учителя МБОУ Школы № 63 г.о. Самара
(ФИО)**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
2.	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	1
3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более - 1
4.	Получение грамоты «Похвальный лист» по итогам обучения во 2-4 классах	1-2 человека – 1 2-4 человека – 2 Более 4- 3
5.	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»	1
6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более - 1
7.	Заполнение электронных и бумажных личных дел в 1 классах	100% - 1
8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1
9.	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% - 1
10.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1
11.	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»	Максимум 15 баллов
12.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	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)	Более 50 % - 1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	(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	
14.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленного учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) – по максимальному уровню (для 5-11 кл. баллы не суммируются, для начальной школы – суммируются, но не более - 3-х)	Школьный – 0,5 Городской – 1 Региональный – 1,5 Российский – 2 Международный – 3
15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да/нет – 1
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
16.	Наличие и <u>число</u> 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) – баллы суммируются (максимально 8)	Городской (1-2 человека) – 1,5; 3 и более – 2. Региональный (1-2 человека) – 2; 3 и более – 3. Всероссийский или международный – 3.
17.	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) баллы суммируются (максимально 11)	Районный (1-2 человека) – 0,5; 3 и более – 1 Городской (1-2 человека) – 1,5; 3 и более – 2 Региональный (1-2 человека) – 2; 3 и более – 3 Всероссийский или международный – 3
18.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	более 80% - 1
19.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами (более 60% выполнения работы) всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) – ставится по наивысшему баллу	Школьный – 0,5 Городской – 2 Регион. – 3 Всеросс. - 4
20.	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	Участие - 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
21.	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	Более 90% - 1
22.	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 (максимально 4 – баллы суммируются)	Регистрация 100% - 1 Получили рекомендации более 80% - 2 Ответственный за реализацию - 2
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
23.	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) – по наивысшему уровню, баллы не суммируются	Городской – 2 Региональный и Всероссийский - 3
24.	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 (Яндекс.учебник, учи.ру, Якласс, РЭШ)	Более 80% - 1
25.	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, ведение электронного журнала	100% - 1
26.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) – баллы суммируются	Более 40% уровень 3,4 – 2 Более 11% уровень 5,6 - 1
Результативность организационно-методической деятельности педагога		
27.	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) – результат действует в течении 2 лет	Участие: Городской – 2 Региональный – 3 Всероссийский - 4
28.	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	2 за любой уровень
29.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного	Участник – 1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) – результат действует 2 года (любой уровень)	Лауреат – 2 Победитель - 3
30.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (баллы суммируются)	Практика – 2 Наставничество молодого педагога- 3
31.	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 - максимально 15.	Золотой – 1 Серебряный – 0,75 Бронзовый – 0,5
32.	Наличие у 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 – результат действует 2 года	3
33.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, конкурсов, фестивалей, научных конференций) – максимально 5.	1
34.	Наличие знаков отличия: 1) Нагрудной знак «Отличник просвещения», Почетный работник образования, Почетная грамота МО Самарской области - пожизненно 2) Грамоты и Благодарственные письма: Министерства образования и науки Самарской области, Самарской Губернской Думы – действует 3 года 3) Департамент образования г.о. Самара, Самарской Городской Думы – действует 3 года 4) Районный уровень – действует 3 года	3 2 1 0,5
35.	Руководство методическим объединением	3
36.	Индивидуальные проекты 9, 10 классы	1-4 человека – 1 4-8 человек – 2 Более 8 - 3
37.	Участие в дистанционных конкурсах, олимпиадах (КИТ, Русский медвежонок, Кенгуру, Совенок, Британский бульдог, Учи.ру) – баллы суммируются, не более 21 балла	1-10 участников – 0,5 Более 10 участников – 1 Победитель - 2
38.	Организация летнего детского пришкольного лагеря: Начальник лагеря Воспитатель	5 3
39.	Организация ГИА: Технический специалист, член ГЭК	3
40.	Эффективная организация жизни и здоровья: отсутствие несчастных случаев (для классных руководителей и учителей физкультуры) – 1 балл; использование здоровьесберегающих технологий (для учителей начальных классов) – 1 балл, баллы суммируются.	2

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителей директора по учебно-воспитательной работе (ФИО)

№	Наименование критерия	Максимальное количество баллов/ примечание	Количество баллов по результатам самоанализа
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 Всероссийских проверочных работ (далее – 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.	Отсутствие обучающихся, непереведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): – 1 балл	1	
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки за ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе), от общего количества обучающихся 5-х классов: 50-75 % обучающихся – 1 балл; 76-100 % обучающихся – 2 балла	2	
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до государственной итоговой аттестации (далее – 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 в 9 классах (без учета сентябрьских сроков): 96 %-99 % – 1 балл; 100 % – 2 балла	2	
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной федеральным институтом педагогических измерений 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10 % - 15 % – 1 балл;	2	

	более 15 % – 2 балла		
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-бальной шкале, от числа выпускников, получивших аттестат особого образца: 95 %-99 % выпускников – 1 балл; 100 % выпускников – 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 в 11 классах (без учета сентябрьских сроков): 100 % выпускников – 2 балла	2	
1.12.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов единого государственного экзамена (далее – 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.	Выпускники, награжденные медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам по итогам ЕГЭ: 100 % выпускников – 1 балл	1	
1.15.	Выпускники, награжденные медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по итогам ЕГЭ по одному из предметов по выбору: 100 % выпускников – 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 образовательных организаций (далее – ОО), утверждаемых распоряжением министерство образование и науки Самарской области (далее – МОиН СО) на текущий	1	

	период, – 0,5 балла; выше уровня целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период, – 1 балл		
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 городском 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 (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)	
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	2 (баллы не суммируются)	
1.22.	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл)	3 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)	
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, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», от общего количества обучающихся в 5-11 классах: до 5 % – 0,5 балла; 6-10 % – 1 балл; более 10 % – 2 балла	2	

Итого	44	
-------	----	--

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителей директора по воспитательной работе
_____ (ФИО)**

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов/ примечание	Количество баллов по результатам самооанализа
1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100 % или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете, – 1 балл	1	
2.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»), от общего количества обучающихся: до 50 % – 0,5 балла; свыше 50 % – 1 балл	1	
3.	Участие обучающихся в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: городского округа Самара – 0,5 балла; региона – 1 балл; РФ – 1,5 балла	1,5 (оценивается по наивысшему уровню)	
4.	Участие обучающихся в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: городского округа Самара – 0,5 балла; региона – 1 балл; РФ – 1,5 балла;	1,5 (оценивается по наивысшему уровню)	
5.	Наличие зарегистрированного отряда Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия» и (или) военно-патриотического отряда – 1 балл	1	
6.	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного – 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1	
7.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.,	2 (баллы не суммируются, оценивается по	

	<p>входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами Департамента образования Администрации городского округа Самара (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):</p> <p>на уровне внутригородского района муниципального образования – 0,5 балла;</p> <p>на уровне городского округа Самара:</p> <p>1-2 человека – 1 балл;</p> <p>3 и более – 1,5 балла;</p> <p>на уровне области:</p> <p>1-2 человека – 1,5 балла;</p> <p>3 и более – 2 балла;</p> <p>на всероссийском или международном уровнях – 2 балла</p>	наивысшему уровню)	
8.	<p>Результаты участия обучающихся в социальных проектах:</p> <p>победы в городских или областных конкурсах – 0,5 балла;</p> <p>победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл</p>	1 (оценивается по наивысшему уровню)	
	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель-ученик, от общего количества обучающихся ОО:</p> <p>равна показателю, декомпозированному образовательной организации Департаментом образования Администрации городского округа Самара – 0,5 балла;</p> <p>выше показателя, декомпозированного образовательной организации Департаментом образования Администрации городского округа Самара – 1 балл</p>	1	
	<p>Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен:</p> <p>2 смены за учебный год – 1 балл;</p> <p>более 2-х смен за учебный год – 2 балла</p>	2	
	<p>Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся:</p> <p>75 % -79 % – 1 балл;</p> <p>80 % и более – 2 балла</p>	2	
	<p>Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ГТО), от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70 % – 1 балл</p>	1	
	Итого:	17	

Приложение 3.

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы инспектора по кадрам
МБОУ Школы № 63 г.о. Самара**

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Критерии	Возможное количество баллов	Количество баллов по итогам самооценки	Количество баллов по итогам экспертной оценки
Инспектор по кадрам	1.Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров. Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.	До 10 баллов		
	2.Качественное оформление и ведение личных дел сотрудников. Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	До 10 баллов		
	3.Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам. Наличие изданных приказов.	До 10 баллов		
	4.Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения	До 10 баллов		
	5.Соблюдение сроков проведения обязательных (периодических) медицинских осмотров сотрудников	До 10 баллов		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы зав. библиотекой
МБОУ Школы № 63 г.о. Самара

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Критерии	Возможное количество баллов	Количество баллов по итогам самооценки	Количество баллов по итогам экспертной оценки
Заведующий библиотекой	1.Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов.	До 3-15 баллов		
	2.Участие в научно-исследовательской и методической работе.	До 3-15 баллов		
	3. Участие в общешкольных и городских мероприятиях.	До 3-15 баллов		
	4. Оформление тематических выставок.	До 3-15 баллов		
	5. Положительная динамика читательской активности обучающихся.	До 3-15 баллов		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы делопроизводителя
МБОУ Школы № 63 г.о. Самара

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Критерии	Возможное количество баллов	Количество баллов по итогам самооценки	Количество баллов по итогам экспертной оценки
Делопроизводитель	1.Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей.	1-10 баллов		
	2.Соблюдение технологии создания, передачи и хранения документов (ежемесячно).	1-10 баллов		
	3. Соблюдение требований по работе с обращениями граждан. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (ежемесячно).	1-10 баллов		
	4Исполнительская дисциплина. Отсутствие замечаний со стороны администрации, конфликтных ситуаций, жалоб.	1-10 баллов		
	5. Выполнение разовых, особых важных работ, поручений.	1-10 баллов		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы бухгалтера, контрактного управляющего
МБОУ Школы № 63 г.о. Самара

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Критерии	Возможное количество баллов	Количество баллов по итогам самооценки	Количество баллов по итогам экспертной оценки
Бухгалтер. Контрактный управляющий.	1.Качественная подготовка документации для размещения в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов. Отсутствие ошибок, замечаний, соблюдение сроков.	10 баллов		
	2.Своевременная инвентаризация материальных ценностей (раз в год и при смене МОЛ).	1-10 баллов		
	3.Своевременное и качественное составление плана-графика закупок и контроль его реализации. Выполнение плана-графика более чем на 80%.	1-10 баллов		
	4.Оперативное заключение контрактов, договоров в соответствии с действующим законодательством РФ.	1-10 баллов		
	5.Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с организациями. Отсутствие текущей дебиторско-кредиторской задолженности или не ниже установленного уровня.	1-10 баллов		
	6.Исполнительная дисциплина. Своевременное и качественное предоставление отчетности, отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетов.	1-10 баллов		

	7.Отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухучета, качественное ведение документации.	1-10 баллов		
	8.Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1-10 баллов		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы бухгалтера
МБОУ Школы № 63 г.о. Самара

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Критерии	Возможное количество баллов	Количество баллов по итогам самооценки	Количество баллов по итогам экспертной оценки
Бухгалтер	1. Качественное ведение персонифицированного учета по пенсионному фонду, НДФЛ. Отсутствие ошибок, соблюдение сроков учета и отчетности.	1-10 баллов		
	2. Учет средней заработной платы педагогов и работников ОУ. 100% соответствие плановым показателям по заработной плате.	1-10 баллов		
	3. Расчет работников по заработной плате. Своевременная выплата (в соответствии с утвержденными сроками). Оформление расчетных листков по ЗП работников ОУ.	1-10 баллов		
	4. Предоставление отчета по форме ЗП-образование. Своевременность и достоверность предоставляемой информации.	1-10 баллов		
	5. Обеспечение своевременной уплаты и в полном объеме налогов, сборов и иных платежей. Отсутствие замечаний со стороны налоговособирающих организаций.	1-10 баллов		
	6. Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с организациями. Отсутствие текущей дебиторско-кредиторской задолженности или не ниже установленного уровня.	1-10 баллов		
	7. Исполнительская дисциплина. Своевременное и качественное	1-10 баллов		

	предоставление отчетности. Отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетов.			
	8. Отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухучета. Качественное ведение документации.	1-10 баллов		
	9. Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1-10 баллов		
	10. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	1-10 баллов		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по АХЧ
МБОУ Школы № 63 г.о. Самара

Наименование должности, профессии, структурного	Критерии	Возможное количество баллов	Количество баллов по итогам самооценки	Количество баллов по итогам экспертной
--	-----------------	------------------------------------	---	---

подразделения				оценки
Заместитель директора по АХЧ	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения, соблюдения ТБ в здании школы:	1-10 баллов		
	- Уровень исполнения требований Госпожнадзора.	1-10 баллов		
	- Уровень исполнения требований	1-10 баллов		
	Роспотребнадзора.	1-10 баллов		
	- Уровень исполнения требований ГиБДД и Госавтодорнадзора.	1-10 баллов		
	- Уровень исполнений требований охраны труда.	1-10 баллов		
	- Своевременное и качественное выполнение предписаний надзорных органов (по факту).			
	2. Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ			
	-Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	10 баллов		
	- Правильность оформления технического задания и контрактных отношений (по факту)	1-10 баллов		
	- Своевременное заключение муниципальных контрактов (по факту)	1-10 баллов		
	- Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы для нужд школы (по факту)	1-10 баллов		
	- Контроль за выполняемыми работами подрядчиков и своевременной поставкой (по факту)	1-10 баллов		
3. Исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1-10 баллов			

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы главного бухгалтера
МБОУ Школы № 63 г.о. Самара**

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Критерии	Возможное количество баллов	Количество баллов по итогам самооценки	Количество баллов по итогам экспертной оценки
--	-----------------	------------------------------------	---	--

Главный бухгалтер	1. Организация бюджетного учета: - Учет и контроль целевых средств, поступающих в ОУ (95% соблюдение). - Учет и контроль состояния средств, выделенных на выполнение муниципального задания (100% выполнение). - Освоение бюджетных ассигнований ежеквартально (95% от кассового плана на соответствующий период и 100% в 4 квартале)	1-50 баллов		
	2. Планирование и выполнение расчетов по бюджету. Уровень исполнения плана не менее 95%.	2-30 балла		
	3. Качественное и своевременное предоставление годовой, квартальной, месячной отчетности. Полнота, достоверность информации, соблюдение сроков отчетности.	10 баллов		
	4. Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с организациями. Отсутствие текущей дебиторской и кредиторской задолженности (или не ниже допустимого уровня).	1-30 баллов		
	5. Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности. 100% соответствие плану финансово-хозяйственной деятельности.	1-30 баллов		
	6. Исполнительская дисциплина. - Отсутствие нарушений действующего законодательства при совершении финансово—хозяйственных операций. - Отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухучета. Качественное ведение документации.	1-30 баллов 1-30 баллов		

	- Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10 баллов		
	- Отсутствие замечаний со стороны налоговых органов.	1-30 баллов		

Приложение 4

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда
работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 63 с углубленным изучением отдельных предметов
имени Мельникова Н.И.» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работников МБОУ Школы № 63 г.о. Самара (далее – Комиссия) создаётся с целью обеспечения объективного и справедливого распределения выплат стимулирующей части заработной платы.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам приказом руководителя на основании решения Комиссии.

1.3. Руководитель школы создает необходимые условия для работы Комиссии.

2. Компетенция и состав Комиссии

2.1 В компетенцию Комиссии входит:

- рассмотрение и согласование количественных показателей критериев оценки эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника, лежащие в основе определения размера стимулирующей выплаты, порядок расчета и выплаты.
- осуществления процесса распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ Школы № 63 г. о. Самара,
- решения спорных вопросов, относящихся к осуществлению распределения стимулирующих выплат.

2.2. Комиссия создается сроком на один учебный год.

2.3. Директор Школы входит в состав Комиссии по должности. В состав Комиссии входят представители администрации МБОУ Школы № 63 г.о. Самара (заместители директора по УВР, ВР, АХЧ), председатель профсоюзного комитета школы, представители родительской общественности. Количественный состав Комиссии должен быть нечётным, не менее 9 человек.

2.4. Состав Комиссии утверждается директором МБОУ Школы № 63 г.о. Самара и оформляется приказом по школе.

2.5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

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

3. Функции и задачи Комиссии

3.1. Комиссия в своей деятельности руководствуется Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативной документацией по вопросам распределения стимулирующих выплат работникам государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений, Уставом и локальными актами школы, критериями и показателями результативности деятельности работников МБОУ Школы № 63 г.о. Самара, настоящим Положением.

3.2. Для осуществления своей деятельности Комиссия собирается 1 раз в год в сентябре.

3.3. Комиссия осуществляет оценку эффективности работников МБОУ Школы № 63 г.о. Самара на основании листов самоанализа – бланков критериев эффективности труда работника и подтверждающих документов.

Педагогические работники МБОУ Школы № 63 г. о. Самара самостоятельно, один раз в год **в срок до 10 сентября** текущего года представляют на рассмотрение Комиссии заполненные бланки «Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя за определенный отчетный период (с сентября по август) с пакетом подтверждающих документов. К подтверждающим документам относятся оригиналы и копии приказов, писем, грамот, сертификатов, публикаций и т.д., при их отсутствии в обязательном порядке предоставляются справки, заверенные подписью руководителя (и.о. руководителя) и печатью МБОУ Школы № 63 г.о. Самара.

Комиссия оставляет за собой право запрашивать необходимые для оценки эффективности деятельности работника документы для подтверждения предоставленных им результатов. Работники МБОУ Школы № 63 г. о. Самара сдают оценочные листы ответственному секретарю Комиссии. Комиссия в установленные сроки (**не позднее 15 сентября**) проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара за отчетный период в соответствии с критериями данного положения.

3.4. На основании всех материалов Комиссия составляет итоговый оценочный лист результативности деятельности работников МБОУ Школы № 63 г.о. Самара с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МБОУ Школы № 63 г.о. Самара вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. С момента опубликования итогового оценочного листа результативности деятельности работников МБОУ Школы № 63 г.о. Самара в течение 3 рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 63 г.о. Самара норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

работников МБОУ Школы № 63 г.о. Самара, повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.5. Заседания Комиссии оформляются протоколом. Организация работы Комиссии, привлечение подтверждающих документов оформляются распоряжением председателя Комиссии и записывается в протокол. Протоколы заседаний Комиссии сдаются вместе с итоговым оценочным листом результативности деятельности работников МБОУ Школы № 63 г.о. Самара за период осуществления стимулирующей выплаты работникам МБОУ Школы № 63 г.о. Самара и хранятся в течение одного календарного года.

3.6. Итоговые оценочные листы работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара хранятся в течение календарного года у руководителя образовательного учреждения, по окончании календарного года оценочные листы работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара уничтожаются, подтверждающие документы в течение 5 рабочих дней, после заседания Комиссии возвращаются работникам МБОУ Школы № 63 г. о. Самара.

3.7. Приказ руководителя образовательного учреждения об установлении стимулирующих выплат издаётся на основании Протокола заседания Комиссии и итогового оценочного листа работников МБОУ Школы № 63 г. о. Самара в течение 5 рабочих дней после заседания Комиссии.

4. Основания принятия решений Комиссией.

4.1. При принятии решений Комиссия руководствуется принципами равноправия всех сотрудников Школы, поощрения по результатам труда.

4.2. Не допускаются стимулирующие выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности.

4.3. Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей данным Положением, Положением об оплате труда работников Школы и другими локальными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников школы.

4.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда Школы на учебный год.

5. Порядок работы комиссии

5.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся не реже одного раза за учебный год.

5.2. В случае необходимости заседания Комиссии могут собираться дополнительно.

5.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

5.4. Заседание Комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.

5.5. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии.

5.6. Секретарь Комиссии:

- принимает документацию от заместителей директора ; руководителя школы;
- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседания комиссии;
- ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии;
- формирует выписку из протокола заседания комиссии.
- подписывает протокол Комиссии.

5.7. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. Форма голосования – открытая.

5.8. Член комиссии может быть выведен из ее состава досрочно в следующих случаях:

- по собственному желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении должности или места работы (увольнении).

5.9. Комиссия вправе изменить суммарную оценку работника в сторону уменьшения, увеличения в случае установления несоответствия представленной информации работником.

5.10. При необходимости на заседания Комиссии могут приглашаться работники, для уточнения представленной ими информации.

6. Заключительные положения

6.1. Члены премиальной комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе премиальной комиссии.