

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской  
области основная общеобразовательная школа №21 имени Героя  
Советского Союза А.П. Долгова городского округа Чапаевск Самарской  
области

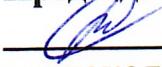
(ГБОУ ООШ №21 г.о. Чапаевск Самарской области)  
юридический адрес: 446100, Самарская область, г. Чапаевск, ул. Мирная, д.38;  
тел-факс: 8(84639)-3-32-01, e-mail: [school21\\_chp@63edu.ru](mailto:school21_chp@63edu.ru)

**ПРИНЯТО**

На собрании трудового коллектива

ГБОУ ООШ № 21 г.о. Чапаевск

Председатель

 Суровушкина М.Ю.

протокол № 3

от «30» августа 2024 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор ГБОУ ООШ № 21

г.о. Чапаевск

Бодрова С.С.

  
Приказ № 86/1 - о/д  
«30» августа 2024 г.

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**Самарской области основной общеобразовательной школы № 21 имени**  
**Героя Советского Союза А.П. Долгова городского округа Чапаевск**  
**Самарской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 21 имени Героя Советского Союза А.П. Долгова городского округа Чапаевск Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с нормативно правовой базой:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области от 14 декабря 2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

- 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»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате 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, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 30 сентября 2015 г. № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

- 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».

- Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности

дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями).

- Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 21.11.2011 г. № 812-ОД «Об утверждении объемных показателей деятельности подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и порядка отнесения их к группам по оплате труда руководителей».

- Коллективным договором ГБОУ ООШ № 21 г.о. Чапаевск, с целью реализации системы отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами и стимулирования качественного труда работнику Учреждения.

Данное положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения на неограниченный срок до внесения изменений.

## 2. Оплата труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося.

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\Phi_{OT} = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y,$$

где  $NRO_{zi}$  – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

$D_{ki}$  – численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$N_z$  – количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  – наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  – порядковый номер периода;

к – дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и на 1 сентября;  
12- количество месяцев в году;

ОЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ;

на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений;

проведение курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

выплату должностных окладов педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей части. Соотношения базовых, специальных и стимулирующих частей будут изменяться приказом директора учреждения.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников направляется на оплату педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, а также на оплату труда согласно штатному расписанию работников административно-хозяйственного персонала;

2.2.2. Специальный фонд оплаты труда работников состоит из:

- Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведывание элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ;

- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

- Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.2.3. Стимулирующий фонд включает выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяются следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору учреждения – не более 3 % (виды, порядок, условия и размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями));

- на стимулирующие выплаты работникам учреждения – не более 97% (виды, порядок, условия и размер стимулирующих выплат сотрудникам учреждения, за исключением директора, устанавливается настоящим Положением.

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.

2.2.4. объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственного учреждения до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственного учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором образовательного учреждения.

2.3. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2.4. Заработная плата работникам учреждения устанавливается на основании трудовых договоров.

2.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом РФ. В случае выполнения работником дополнительного объема работ, доплата за такую работу доводится до МРОТ пропорционально отработанному времени.

2.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.8. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера,

материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

### **3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

3.1. Заработанная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{п} = БЧ_{п} + СП_{п} + СТ_{п},$$

где  $ЗП_{п}$  – заработанная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{п}$  – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{пр} \times H \times Y_{п} \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times H \times Y_{п} \times 4,2,$$

где  $C_{ni}$  – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по  $i$ -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$K_{mk}$  – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым;

$i$ - наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{пр}$  – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной общеобразовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные

программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере - 1,3 (далее-коэффициент).

**Н** – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

**У<sub>п</sub>** - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

**К<sub>гр</sub>** – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

**С<sub>к1</sub>** – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

**СП<sub>п</sub>** – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times К_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times К_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

где **К<sub>зн</sub>** - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

$K_{nm}$  – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

Д – выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

$СТ_{п}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В}$$

где **Категория** – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_{п} \times K_{кв}) - \text{БЧ}_{п}$$

где  $K_{кв}$  – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующем размерах:

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет;

**В** – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. На фонд оплаты труда педагогических работников ОУ, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70 % от общего фонда оплаты труда ОУ, включая базовую, специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда. Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается приказом директора ОУ.

#### 4. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей

4.1. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная

плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗП_p = БЧ_p + СП_p + СТ_p}$$

где  $\mathbf{ЗП_p}$  – заработанная плата руководителя ОУ;

$\mathbf{БЧ_p}$  – базовая часть фонда оплаты труда руководителю общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\mathbf{БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p}$$

где  $\mathbf{ЗП_{пср}}$  – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном ОУ с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$\mathbf{K_p}$  – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах:

**1-я группа – 1,8;**

**2-я группа – 1,4;**

**3-я группа – 1,2**

**4-я группа – 1,1**

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается учредителем.

$\mathbf{Ч_p}$  – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$\mathbf{СП_p}$  – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\mathbf{СП_p = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + M,}$$

где  $\mathbf{K_{зн}}$  – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в

сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

**М** – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

**СТ<sub>р</sub>** – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя ОУ, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_r = C_p$$

где **C<sub>р</sub>** – величина стимулирующих выплат руководителю ОУ, которая устанавливается учредителем.

4.2. Заработная плата директора ОУ устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.3. Порядок отнесения к группам по оплате труда директора ОУ устанавливается министерством образования Самарской области.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

4.3. Среднемесячная заработная плата руководителя и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю ОУ утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю ОУ устанавливается учреждением.

## **5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих**

5.1. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном

порядке.

5.2. Должностные оклады прочего персонала общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате 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, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, воспитанника».

5.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников учреждения устанавливаются Постановлениями Правительства Самарской области.

5.4. С учетом условий труда работникам прочего персонала производятся выплаты компенсационного характера и доплаты из специального фонда, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.5. Стимулирующие выплаты работникам прочего персонала учреждения выплачиваются в соответствии с разделами 7,8,9 настоящего Положения.

## **6. Перечень показателей и порядок их расчета из специального фонда работникам.**

6.1. Специальной части фонда оплаты труда включает в себя следующие доплаты:

Вид надбавки (доплаты)	Методика расчета
Доплата за классное руководство	<p>Доплата за классное руководство производится в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2 015 (Две тысячи пятьсот) рублей (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»); в классах с наполняемостью менее 25 человек, в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.</p> <p>Конкретная сумма за одного учащегося определяется Законодательством РФ и Приказом по учреждению.</p> <p>Вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета в</p>

	<p>размере 10 000 рублей независимо от количества обучающихся в классе, пропорционально отработанному времени в календарном месяце. Определяется законодательством и Приказом по учреждению. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более в 2-х классах. В случае длительного отсутствия по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, возможно временное замещение другим педагогическим работником.</p>
<p>Доплаты за проверку тетрадей устанавливаются учителям очной формы обучения</p>	<p>Доплата устанавливается в абсолютной сумме приказом по учреждению, от 100 рублей</p>
<p>Доплата за заведование кабинетом</p>	<p>Доплата устанавливается в абсолютной сумме приказом по учреждению, от 100 рублей.</p>
<p>Доплата, за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника</p>	<p>Доплата определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности и объема работ в процентах к окладу или в фиксированной сумме.</p>
<p>Доплата за расширение зоны обслуживания; доплата за увеличение объема работ; доплата за совмещение должностей</p>	<p>Доплата определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности и объема работ в процентах к окладу или в фиксированной сумме.</p>
<p>Доплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающая деление класса на группы при обучении отдельным предметам (деление на группы)</p>	<p>Коэффициент – 1 если класс не делится на группы; Коэффициент – 2 если класс делится на группы.</p>
<p>Компенсационные доплаты работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые за счет работодателя.</p>	<p>Размеры, установленные ТК РФ, а также коллективным договором ОУ, в том числе: -оплата ночных часов в повышенном размере на 35 процентов стоимости часа, рассчитанного от должностного оклада;</p>

	<p>-повышенный размер оплаты за сверхурочную работу – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, исходя из должностного оклада за каждый час работы;</p> <p>- повышенный размер оплаты в выходные и нерабочие праздничные дни - в двойном размере, исходя из должностного оклада за каждый час работы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;</p>
<p>Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.</p>	<p>Коэффициент – 1,1.</p>
<p>Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</p>	<p>Доплаты за вредные условия труда работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения, 4% от оклада.</p>

6.2. Установленные приказом директора ежемесячные доплаты работникам из специального фонда выплачиваются в течение всего периода, на который они установлены пропорционально отработанному времени.

6.3. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

6.4. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

6.6. К компенсационным выплатам работникам, предусмотренным трудовым законодательством РФ, относятся:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;

- выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации,

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- пособие по временной нетрудоспособности;

- расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в следствии несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье);

- сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;

- сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

- Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

- Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 и 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника.

- Сотрудникам с суммированным учетом рабочего времени доплата за переработку осуществляется по окончании учетного периода (календарный год). Количество часов, отработанных сотрудниками с суммированным учетом рабочего времени сверхурочно, определяется в виде разницы между количеством рабочих часов, фактически отработанных и нормой рабочего времени за учетный период (ст. 99 ТК РФ). По окончании учетного периода при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере в текущем месяце по графику.

- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, в день отдыха оплате не подлежит. Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника

- Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада по занимаемой должности на среднегодовую норму рабочего времени в соответствующем году.

- Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

## **7. Выплаты стимулирующего характера**

7.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ, установленной Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 года.

Размер стимулирующих выплат определяется педагогическим работникам и работникам ХЧ, исходя из штатного расписания Учреждения.

Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляются в форме премий и иных поощрительных выплат.

Стимулирующие выплаты назначаются за выполнение утвержденных показателей в работе.

Пропорция распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливается следующим образом:

- объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда;

- объем стимулирующего фонда педагогических работников и прочих работников для выплат доплат и надбавок не менее 97 % от стимулирующего фонда;

Конкретный размер в процентах и сумма стимулирующего фонда устанавливается в приказе по учреждению.

7.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат **по критериям эффективности работы** являются:

- стаж работы в данном учреждении и данной должности в учреждении не менее 3 месяцев (для педагогических работников стимулирующие выплаты могут назначаться при приеме на работу – при наличии результатов с прошлого места работы; в случае приема на работу прочего персонала, имеющего опыт работы в данном учреждении либо по данной должности в предыдущие полгода – стимулирующие выплаты назначаются при приеме на работу);

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 г. № 32-П).

При дисциплинарном взыскании в виде выговора допускается удержание лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание в размере не более 20 % (Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 г. № 32-П).

7.3. Стимулирующая часть ФОТ для работников, устанавливается 1 раз в год (в сентябре – для установления размера стимулирующих выплат на период с 1 сентября по 31 августа). Выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время.

7.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с установленным размером, согласно критериям оценки, результативности профессиональной деятельности работников учреждения.

Для каждой категории работников устанавливаются свои критерии и показатели качества труда.

Данные показатели и критерии эффективности работы разработаны с учётом 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 результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должно быть понятны каждому работнику.

7.5. В соответствии с установленными критериями педагоги и другие сотрудники школы представляют в рабочую комиссию Учреждения материалы по самоанализу деятельности по утвержденной директором форме 1 раз в год: до 1 сентября текущего года.

Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в Учреждении по приказу директора и действует постоянно.

Члены рабочей комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости требуют от сотрудников предоставления дополнительных сведений. В четырехдневный срок после получения информации рабочая комиссия оформляет протокол. На основании протокола, директор Учреждения издает приказ о стимулирующих надбавках работникам по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 сентября и 20 января.

7.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

7.7. Размер стимулирующих выплат устанавливается в баллах.

7.8. Стоимость одного балла рассчитывается ведущим экономистом 1 раз в год (в сентябре) и определяется путем вычитания из стимулирующего фонда оплаты труда размера надбавок за интенсивность и напряженность работы, размера ежемесячных надбавок работников за выслугу лет, размера ежемесячных надбавок за квалификационную категорию работников, а затем деления оставшейся суммы объема выделенного стимулирующего ФОТ

работников на общее количество баллов, набранных работниками за прошедший период.

7.9. Размер стимулирующей выплаты определяется по формуле: Стимулирующие выплаты = количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

7.10. Стимулирующие выплаты по критериям эффективности работы выплачиваются по основному месту работы и по совместительству. При этом, стимулирующие выплаты прочего персонала пропорционируется количеству занимаемой ставки согласно трудового договора работника. По педагогическим работникам стимулирующие выплаты пропорционируются согласно учебной нагрузке в соответствии с учебным планом.

7.11. 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».

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 работодателями. 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.

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

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 0,5 % должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 1 % должностного оклада

## **8. Единовременные поощрительные премии**

8.1. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии. Единовременное премирование работников учреждения по итогам выполненной работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

8.2. Единовременная премия не может быть начислена в случаях:

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

8.3. Для установления единовременного премирования используются следующие показатели:

- Премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- Премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год).

8.4. Единовременное премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя.

## **9. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда за интенсивность и напряженность работы.**

9.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения и ее размер устанавливается приказом директора учреждения сроком на один календарный год или на определенный срок с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки

может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

9.2. Приказом директора работнику может быть изменен (увеличен или снижен) ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при изменении результатов труда работника, при невыполнении показателей выплаты для установления надбавки, а также при отсутствии финансовых средств.

9.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается одновременно с должностным окладом.

## **10. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения с суммированным учетом рабочего времени**

Учетный период рабочего времени при суммированном учете рабочего времени - календарный год, в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря (40 часов в неделю).

Среднегодовое количество рабочих часов определяется путем деления годовой нормы рабочего времени по производственному календарю для данной категории работников на 12.

## **11. Другие вопросы оплаты труда**

11.1. **Материальная помощь** работникам учреждения может выплачиваться при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- смерть работника (членов семьи и других близких родственников);
- рождение ребенка;
- в других случаях на усмотрение директора учреждения, возможность замены материальной помощи;
- на чрезвычайные ситуации.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является письменное заявление работника, поданное в

отдел кадров учреждения не позднее одного месяца с даты события и подтверждающие документы случая, в результате которого положена материальная помощь.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения с согласованием председателя профсоюзного комитета.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 в ред. от 10.12.2016 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

11.2. Осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десять тысяч) рублей молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

11.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение, конкретный размер выплаты по вознаграждению за классное руководство определяется Законодательством Российской Федерации.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

11.4 Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) может устанавливаться ежемесячная денежная выплата в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, конкретный размер которых определяется Законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная денежная выплата (компенсация) производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная выплата (компенсация) выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Конкретные условия и размер ежемесячной выплаты (компенсации) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается Законодательством Российской Федерации.

11.5. Сотрудники, которым оформили дистанционную работу, продолжают работать в обычном режиме. Перевод на дистанционную работу не является основанием для снижения заработной платы.

Работодатель может предложить взять отпуск на время ограничительных мер. По соглашению с работником можно предоставить его авансом или присоединить к оплачиваемому еще и отпуск без сохранения заработной платы. Кроме того, сотрудник вправе попросить перенести свой отпуск из-за карантина в школе, где обучаются его дети.

Если работник находится на самоизоляции, он может по согласованию с руководителем работать удаленно весь период самоизоляции. Заявление от работника на самоизоляцию можно было принять по электронной почте или другим каналам дистанционной связи.

11.6. Работникам ОО, работающим по трудовому договору в соответствии с законодательством Российской Федерации, проводится индексация заработной платы, которая является механизмом её увеличения, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам), а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер.

Индексация заработной платы производится по основному месту работы. Заработная плата за работу по внутреннему совместительству индексируется по основному месту работы и по совместительству.

Финансирование ОО реализуется за счет средств областного бюджета Самарской области, в соответствии с данным обстоятельством индексация заработной платы производится на основании нормативных правовых актов Правительства Самарской области».

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
<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)	0,5 сохранение 1 балл положительная динамика		
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведённых на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	0,5 баллов за снижение, 1 балл – отсутствие		
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	0,5 баллов за каждый предмет		
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 -1 балл за каждый предмет (баллы суммируются)		
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объёме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% -2 балла		
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл, ( баллы по предметам суммируются)		
1.7.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	0,5 балла за каждого ученика		
1.8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ОГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балл, баллы по предметам суммируются)		
1.9.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учёте (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл -отсутствие 0,5 балла - снижение		
1.10.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1 балл		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
1.11.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонёрского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», Орлята России, 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	35% -1 балл 50% -1,5 балла		
1.12.	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 – 0,5 балл Городской – 1 балл Окружной – 1,5 балл Областной 2 балла РФ -2,5 балла (баллы суммируются)		
1.13.	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	Школьный – 0,5 балл Городской – 1 балл Окружной – 1,5 балл Областной 2 балла РФ -2,5 балла (баллы суммируются)		
1.14.	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	80% - 1 балл Свыше 80% - 2 балла		
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да – минус 1 балл нет плюс 1 балл		
1.16	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонёрского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВОПД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов. Реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	100% - 3 балла 50% - 2 балла 25% - 1 балл 10% -0,5 балла		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	2 балла– победитель 1,5 баллов – призёр Сертификат участника – 1 балл (баллы суммируются) – окружной уровень. 2,5 балла– победитель 2 балла – призёр Сертификат участника – 1,5 балл (баллы суммируются) – областной. 3 балла– победитель 2,5 баллов – призёр Сертификат участника – 2 балла (баллы суммируются) - всероссийский		
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	1,5 балл– победитель 1 балл - призёр Сертификат участника – 0,5 балла (баллы суммируются) – окружной уровень. 2 балла– победитель 1,5 балл - призёр Сертификат участника – 1 балл (баллы суммируются) – областной 2,5 балла– победитель 2 балла – призёр Сертификат участника – 1,5 балл (баллы суммируются) – всероссийский уровень		
2.3.	Положительная динамика доли обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80 -90% -1балл 91-100% -1,5 балла, Положительная динамика – 0,5баллов, (баллы суммируются)		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призёрами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень: 2 балла – победитель 1,5 балла – призёр Сертификат участника – 1 балл Региональный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призёр Сертификат участника – 1 балл (баллы суммируются)		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1 балл (баллы суммируются)		
2.6.	Доля обучающихся 6 - 9 - й класс и родителей, вовлечённых 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 учителем показателя, с учётом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Не менее 25% -1 балл		
2.7.	Организация и проведение выездных мероприятий	Городской уровень – 1 б. Областной уровень – 2 б. За пределы области – 3 б.		
2.8	Дистанционное участие учащихся в олимпиадах по предмету	2 балла (баллы не суммируются)		
2.9.	Доля обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды, нарастающий итрг(учитывается активное использование ИКОП «Сферум» и ФГИС «Моя школа»)	15%- 49% - 1 балл; 50%-80% - 3 балла; 81%-100% - 5 баллов		
2.10.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 1-9 классов, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия «Космофест»	1 сертификат – 5 баллов		
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение	100% - 1,5 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
	100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	(входной, промежуточный, итоговый)		
3.2.	Использование учителем федеральных информационно-сервисных платформ ЦОС по предмету	80% - 1 балла 81% -100 % - 2 балла		
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл – школьный 2 балла – городской		
3.4.	Результативность формирования ФГ обучающихся	<b>3-4 классы</b> , наличие 1-2 уровня 35-40% -1б. 41 - 50%- 2б. 51- 60%-3б. <b>5-6 классы</b> , наличие 2-3 уровня 35-40% -1б. 41 - 50%- 2б. 51 - 60%-3б. <b>7-9 классы</b> , наличие 3-4 уровня 35-40% -1б. 41 - 50%- 2б. 51 - 60%-3б. Наличие обучающихся достигших 5-6 уровня от 10% - 4 балла		
<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– 0,5 балл Городской -1 балл Окружной – 1,5 балла Областной - 2 балла Всероссийский – 2,5 балла.		
4.2.	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 – 1 балл, призёр, лауреат, дипломант 1,5 балла, участник – 0,5 окружной уровень (на облас. уровне баллы умнож на 1,5, на всероссийском уровне баллы умнож на 2)		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
4.3.	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	1 балл интернет издание, 1 балл печатные издания. ( Баллы суммируются)		
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учётом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Муниципальный – 1 балл Окружной – 2 балла Региональный – 2,5 балла Всероссийский – 3 балла		
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	1 балл		
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету или по приоритетным направлениям развития системы образования	Очно – 1 б, заочно – 0,5 б (баллы суммируются)		
4.7.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня). Баллы суммируются по уровням	Городской уровень – 1 б, округ – 1,5 б, область – 2 б., всероссийский 2,5 б. (баллы суммируются)		
4.8.	Наличие отраслевых наград за отчётный период	Муниципальный уровень 0,5 б, округ – 1 б, область – 1,5 б., РФ - 2 балла.		
<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	От 75 - 80 % - 1 балл, От 81 -100% - 2 балла		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл		
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	75% - 80% -1 балл 81% -100% -2 балла		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл		
<b>Итого:</b>				

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-дефектолога, учителя-логопеда ФИО:**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчётного периода):			
	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процес-сов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся – 0,5балла; 20%-29% от числа обучающихся – 1 балл; 30% и более от числа – 1,5 балла		
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл; 60% и более от числа обучающихся – 2 балла		
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призёрами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	0,5 балла - школьный уровень		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
		1 балл -окружной уровень 1,5балла - областной уровень 2 балла -РФ (баллы суммируются)		
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла;		
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	свыше 85% - 2 балла		
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да – 1 балл/нет -0 баллов		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчётный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	0,5 Балла 1 Балл 0,5 балла (баллы суммируются)		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призёр, победитель (в зависимости от уровня)	Участник - 0,5б; Лауреат – 1б; Призёр – 1,5б; Победитель – 2б - окружной		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
		уровень( при победе на областном уровне баллы умнож на 1,5, при победе на всероссийском уровне баллы умнож. на 2)		
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	0,5 балла		
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	0, 5б. -городской уровень 1б. -окруж. уровень 1,5б. -областной уровень		
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	0, 5б. -городской уровень 1б. -окруж. уровень 1,5б. -областной уровень 2-всероссийский уровень		
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	0, 5б. -городской уровень 1б. -окруж. уровень 1,5б. -областной уровень 2-всероссийский уровень		
3.6.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для	1 балл		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
	<p>адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребёнка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчёта):  создание;  создание и реализация;  создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;  создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p>			
3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1,5 балла		
	<b>Итого:</b>			

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагог-психолог ФИО:**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:			
	в когнитивной сфере	20%-39% - 0,5 балла		
	в эмоционально-волевой сфере	40%-59% - 1 балл		
	в общении	60% и более - 1,5 балла		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:			
	отсутствие положительного результата за отчетный период;	0 баллов		
	наличие положительного результата за отчетный период	1 балл		
1.3.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %			
		60-70% - 0,5 балла		
		71-85% - 1 балл		
		свыше 85% - 1,5 балла		
1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)			
		индивидуальное - 0,5 балла		
		группа, класс - 1 балл		
		на уровне ОУ - 1,5 балла		
1.5.	Доля обучающихся, удовлетворённых психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся			
		55-60% - 0,5 балла		
		61-75% - 1 балл		
		76-85% - 1,5 балла		
		свыше 85% - 2 балла		
1.6.	Доля педагогов, удовлетворённых психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся			
		55-60% - 0,5 балла		
		61-75% - 1 балл		
		76-85% - 1,5 балла		
		свыше 85% - 2 балла		
1.7.	Выявление детей с антивитальными переживаниями, за информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	2 б. за 1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
		фактическое выявление и информирование		
1.8.	Доля родителей, удовлетворённых психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1 балл		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да - 1 балл Нет – 0 баллов		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	образовательная организация - 0,5 балла		
муниципальный уровень - 1 балл				
региональный уровень - 1,5 балла				
межрегиональный уровень - 2 балла				
3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	образовательная организация - 0,5 балла		
муниципальный уровень - 1 балл				
региональный уровень - 1,5 балла				
межрегиональный уровень - 2 балла				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
3.3.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	образовательная организация - 0,5 балла муниципальный уровень - 1 балл		
3.4.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 балл		
3.5.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% - 0,5 балла 5% до 10% - 1 балл более 10% - 1,5 балла		
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл		
	<b>Итого:</b>			

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные  
и количественные показатели, позволяющие оценить  
результативность и качество работы (эффективность труда) секретаря машинистки  
ФИО:**

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол-во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
1	Использование в работе специализированных программ	5		
2	Оформление школы, школьных стендов, кабинетов	3		
3	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников учреждения, замечаний со стороны руководства.	3		
4	Работы с архивом.	5		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующий хозяйством ФИО:**

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	<b>Обеспечение санитарно – гигиенические условия школы:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствие жалоб со стороны проверяющих органов</li> <li>• Снижение количества замечаний в сравнении с прошлым периодом</li> <li>• Увеличение количества замечаний в сравнении с прошлым периодом</li> <li>• Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок</li> </ul>	4		
2	<b>Обеспечения выполнения требований пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие действующей АПС</li> <li>• Наличие «тревожной кнопки»</li> <li>• Наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации</li> <li>• Организация и проведение в течении отчетного периода работы на повышения уровня безопасности в образовательном учреждении</li> <li>• Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов на соблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности, а также антитеррористической безопасности в учреждении</li> <li>• Снижение замечаний со стороны проверяющих органов на соблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности, а также антитеррористической безопасности в учреждении</li> </ul>	6		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Увеличение количества замечаний со стороны проверяющих органов на соблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности, а также антитеррористической безопасности в учреждении в сравнении с прошлым периодом</li> </ul>	-2		
3	<b>Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</b>	<b>3</b>		
4	<b>Организация озеленения школьного участка и школьных рекреаций.</b>	<b>3</b>		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

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

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Макси- мальное кол- во баллов</b>	<b>Само- Анализ</b>	<b>Оценка рабочей группы</b>
1	Отсутствие нарушения сроков и порядка представления бюджетной, налоговой и другой финансовой отчетности в соответствующие органы	10		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	5		
3	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда.	1		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

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

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол- во баллов	Само- Анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2		
2	Эффективное участие в разработке осуществления мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов.	5		
3	Эффективное участие в проведении экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности организации по данным бухгалтерского учета в целях выявления внутрихозяйственных резервов, осуществления режима экономии и мероприятий по совершенствованию документооборота.	5		
4	Высокая результативность при выполнении наиболее сложных внеочередных задач.	3		
5	Отсутствие нарушений законодательства	1		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

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

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол- во баллов	Само- Анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2		
2	Эффективное участие в разработке осуществления мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов.	5		
3	Эффективное участие в проведении экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности организации по данным бухгалтерского учета в целях выявления внутрихозяйственных резервов, осуществления режима экономии и мероприятий по совершенствованию документооборота.	5		
4	Высокая результативность при выполнении наиболее сложных внеочередных задач.	3		
5	Отсутствие нарушений законодательства	1		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные  
и количественные показатели, позволяющие оценить  
результативность и качество работы (эффективность труда) контрактного управляющего  
ФИО:**

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол-во баллов	Само- Анализ	Оценка рабочей группы
1	Эффективное участие в разработке осуществлении мероприятий, направленных на соблюдении финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов.	5		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.	3		
3	Эффективная работа по подготовке документов и размещения в единой информационной системе, информационных сайтах	3		
4	Освоение новых компьютерных и информационных технологий.	2		
5	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны работников учреждения	3		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные  
и количественные показатели, позволяющие оценить  
результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по кадрам  
ФИО:**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Макси- мальное кол- во баллов</b>	<b>Само- анализ</b>	<b>Оценка рабочей группы</b>
1	Качественная организация работы с контролирующими и надзорными органами.	1		
2	Своевременный и качественный мониторинг по вакансиям и оформление заявок в центр занятости	1		
3	Отсутствие нарушений сроков рассмотрения и подготовки документов, поступивших на исполнение конкретным исполнителям, исполнения работниками учреждения изданных приказов и распоряжений, а также сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль	3		
4	Отсутствие нарушений государственных стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной документации, нормативных правовых актов, положений, инструкций.	5		
7	Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетности	3		
8	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников учреждения, замечаний со стороны руководства.	3		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные  
и количественные показатели, позволяющие оценить  
результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений  
ФИО:**

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол- во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие замечаний на качество уборки закрепленных помещений	5		
2	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2		
3	Озеленение рекреаций и других помещений школы.	2		
4	Озеленение пришкольной территории	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
6	Качественная и своевременная подготовка ремонтных работ, подготовка к новому учебному году.	5		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные  
и количественные показатели, позволяющие оценить  
результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  
ФИО:**

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол- во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие замечаний на неисправность оборудования и содержание зданий.	3		
2	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
3	Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.	3		
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения.	3		
5	Сохранность материалов и инструментов	3		
8	Качественная и своевременная подготовка ремонтных работ, подготовка к новому учебному году.	3		
	Итого:	<b>16</b>		

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

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Макси- мальное кол- во баллов</b>	<b>Само- анализ</b>	<b>Оценка рабочей группы</b>
1	Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа (вахтера)	5		
2	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	3		
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3		
4	Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении	5		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

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

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол- во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие срыва уроков в следствии неисправности техники и оборудования.	5		
2	Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии	5		
3	Отсутствие жалоб и обращений на работу лаборанта	2		
4	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета	2		
5	Отсутствие жалоб работников учреждения на работу лаборанта	2		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

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

**ФИО:**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Макси- мальное кол- во баллов</b>	<b>Само- анализ</b>	<b>Оценка рабочей группы</b>
1	Качественное обеспечение библиотечных процессов(комплектование, обработка библиотечного фонда, организации и использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).	6		
2	Положительная динамика читательской активности обучающихся.	5		
3	Обеспечение сохранности имущества и уменьшения количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	5		
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные  
и количественные показатели, позволяющие оценить  
результативность и качество работы (эффективность труда) педагог-организатор  
ФИО:**

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол-во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
1	Качество организации и проведения массовых мероприятий различного уровня.	1 мероприятие - 1 балл		
2	Разработка и внедрение инновационных проектов, участие в проектной и исследовательской деятельности.	3 балла		
3	Соблюдение этических норм и правил поведения при выполнении профессиональных обязанностей в соответствии с трудовым законодательством, Уставом учреждения, кодексом профессиональной этики.	1 балл		
4	Качественное и своевременное оформление (наличие) документации педагога-организатора.	1 балл		
5	Организация работы с детьми различных категорий: - дети-инвалиды, - одарённые дети, - дети «группы риска» или состоящие на профилактическом учёте в КДН, ПДН, - дети из многодетных семей и др.	1 категория - 1 балл		
6	Работа по укреплению социального партнерства, материальной базы учреждения.	1 организация - 1 балл		
7	Активное участие в работе по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения, поддержка сайта учреждения.	1 балл		
8	Обобщение, внедрение и транслирование	1 балл - материалы подготовлены педагогом-		
9	Участие педагога-организатора в работе общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий, организационных комитетов, жюри конкурсов, руководство педагогической практикой студентов.	1 балл - на уровне учреждения; 2 балла - на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном.		

10	Выполнение поручений администрации.	1 балл - единичное задание, не требующее физической нагрузки; 2-4 балла - задание, требующее физической нагрузки; 5-10 баллов - задание особой сложности.		
11	Распространение педагогического опыта (участие в педсоветах, МО, семинарах, конференциях, мастер-классах).	1 балл - на уровне учреждения; 2 балла - на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне; 4 балла - на всероссийском и международном уровнях.		
12	Участие в методических мероприятиях различного уровня (семинары, мастерклассы, стажировочные площадки, форумы, педагогические чтения и т.п.)	До 4 баллов: 1 балл - на уровне учреждения; 2 балла - на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне; 4 балла - на всероссийском и международном уровнях.		
13	Участие в общественной жизни коллектива (смотр художественной самодеятельности, туристический слет, педагогический фестиваль и др.).	1 балл - на уровне учреждения; 2 балла - на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне; 4 балла - на всероссийском и международном уровнях.		
14	Наличие личных публикаций педагога-организатора по профессиональной деятельности.	2 б. - на муниципальном уровне; 3 б. - на региональном уровне; 4 б. - на всероссийском и международном уровнях. Интернет-публикация - 1 балл каждая		
15	Систематическое повышение профессионального уровня.	1 балл - объем курсовой подготовки менее 72 часов; 2 балла - объем курсовой подготовки 72 часа; 3 балла - объем курсовой подготовки более 72 часов.		
16	Наличие поощрений за профессиональные достижения и общественное признание профессиональной деятельности.	1 балл - на уровне учреждения; 2 балла - на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном, всероссийском и международном уровнях. (при нескольких показателях баллы суммируются) Общественное признание на всероссийском и международном уровнях за участие в мероприятиях через систему Интернет: 1 балл за каждое.		
17	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	1 балл - на уровне учреждения; 2 балла - на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном; 4 балла - всероссийском; + 1 балл - Гран-При.		

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

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-Анализ	Оценка рабочей группы
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений сопровождаемых обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов	<b>1</b>		
1.2	Результативность участия сопровождаемых обучающихся, подготовленных тьютором, в социальных проектах или мероприятиях - участие – 1 б; - призовое место – 2 б.	<b>2</b>		
1.3	Доля сопровождаемых обучающихся, вовлеченных тьютором, во внеклассные мероприятия различного уровня	<b>1</b>		
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу тьютора со стороны участников образовательных отношений	<b>1</b>		
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
2.1.	Результативность участия тьютора, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) На уровне учреждения, города – 1б На уровне округа и выше – 2б	<b>2</b>		
2.2.	Наличие у тьютора, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	<b>1</b>		
<b>3</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности</b>			
3.1.	Результативность участия тьютора, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных: - самим ОО – 1 б; - иными ОО – 2б.	<b>2</b>		

3.2.	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) - участие – 1б - участие и победитель – 2б	2		
3.3.	Наличие у тьютора, авторских публикаций, освежающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	1		
3.4.	Повышение квалификации тьютора, по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1		
3.5.	Профессиональная активность (результаты участия тьютора в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК)	1		
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии тьютора в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
3.7.	Общественная активность (ведение протоколов, семинаров, конкурсов и др.)	1		
<b>4</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
4.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди сопровождаемых обучающихся у тьютора во время образовательного процесса	1		
4.2.	Обеспечение проведение ГИА в ППЭ. Участие педагога в проведении ГИА в качестве: -организатора в аудитории – 2б -организатора вне аудитории – 1б -руководителя ППЭ – 2б -технического специалиста – 1б -наблюдателя – 1б	2		
4.3.	Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования директора или лица его замещающего (до 20 минут) о чрезвычайных происшествиях с обучающимися ОУ: - при наличии минус 5 баллов	-5		
	<b>ИТОГО:</b>	<b>20</b>		