

**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@samara.edu.ru

ПРИНЯТО

На собрании трудового коллектива

ГБОУ ООШ № 21 г.о. Чапаевск

Председатель

_____ М.Ю.Суровушкина

протокол № 2

от «01» ноября 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ ООШ № 21

г.о. Чапаевск

_____ Бодрова С.С.

**Приказ № 162 - о/д
«01» ноября 2022 г.**

СОГЛАСОВАННО

с Советом Учреждения

_____ Ю.Н.Починок

Протокол № 2

от «01» ноября 2022 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**

г. Чапаевск

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 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)»;
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и Приложения к Постановлению Правительства Самарской области от 01.06. 2006 № 60 «Методика формирования оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 62 от 01.02.2017 г. « О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,
- 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»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 года № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной

деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», приложение 10 к постановлению правительства Самарской области от 31.12.2015г. № 917 (формула и распределение частей ФОТ из 10 приложения для нашего учреждения)».

- 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». 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 методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося, которая определяется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 года № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», приложение 10 к постановлению правительства Самарской области от 31.12.2015г. № 917 (формула и распределение частей ФОТ из 10 приложения для нашего учреждения)».

2.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей части, соотношении базовых, специальных и стимулирующих частей будут изменяться согласно Постановлениям Правительства Самарской области:

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 сотрудникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.);
- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, установленные в соответствии с группами по оплате труда руководителю образовательного учреждения;
- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Стимулирующий фонд включает доплаты 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.

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

2.4. 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.

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

2.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.7. 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 учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} * \text{Н} * \text{Уп} * 4,2 * \text{Кгр} * \text{Ккв} * \text{Кэн} + \text{Д} + \text{Сп}, \text{ где}$$

ЗПп –заработанная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчётная единица за 1 учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп- количество часов обучения предмету согласно базисному учебному плану за неделю в каждом классе;

4.2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика. химия), проведение профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 –если класс делится на группы;

Ккв- коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

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

1, 1- для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

Кэн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

1.2 – за ученую степень доктора наук.

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

3.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения очной формы учащимися получающими образование в форме интегрированного обучения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям,

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по уровням образования (начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование) в разрезе утвержденных нормативов финансового обеспечения на одного учащегося.

3.2.1 Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Cч = \frac{\text{ФОТ пед } 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) 365}, \text{ где}$$

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, оплачиваемый без учёта средств фонда труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находившимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах (далее – индивидуальное обучение);

а₁ - количество учащихся в первых классах без учёта учащихся, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

б₁ – количество часов за год по базисному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

3.2.2. Средняя расчётная единица за один учебный час при индивидуальном обучении на 1 января и на 1 сентября рассчитывается по формуле:

$$Cч = \frac{\text{ФОТ инд } 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) 365} \text{ где}$$

Сч – средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТ инд - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

а₁ - количество учащихся в первых классах, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

б₁ . количество часов по базисному плану на год в первых классах на индивидуальное обучение и т.д.;

245 -количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

4. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

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 по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} * \text{Кр} * \text{Ккв} * \text{Кзн} + \text{Сд}, \text{ где}$$

ЗПр – заработанная плата руководителя ОУ;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном ОУ;

Кр – 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.

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах;

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Сд – величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

4.2.1. 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. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения, в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$З_{пр} = З_{Пср} * К_{р} * К_{кв} * К_{зн}$, где

З_{Пр} – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

З_{Пср} – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном Учреждении;

К_р – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5;

2-я группа – до 1,3;

3-я группа – до 1,1;

4-я группа – до 1,0;

К_{кв} – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

К_{зн} – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

4.3.1. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.3.2.. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделами 7,8,9 настоящего Положения

4.3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера 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 3.

4.4. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера 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, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников

общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

5.1. Заработная плата прочего персонала состоит из должностного оклада, установленного в соответствии со штатным расписанием, и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностные оклады прочего персонала общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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.

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	Доплата за классное руководство производится в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2 015 (Две тысячи пятисот) рублей (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»); в классах с наполняемостью менее 25

	<p>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 размере 5000 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, а именно: учителям начальных классов; учителям по предметам: математика, русский язык; Доплата за руководство методическими объединениями</p>	<p>Доплата устанавливается в абсолютной сумме Приказом по учреждению, но не менее 100 рублей.</p>
<p>Доплата за заведование кабинетом (физической культуры, химии и биологии, физики, информатики, технологии)</p>	<p>Доплата устанавливается в абсолютной сумме Приказом по учреждению, но не менее 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</p>	<p>Коэффициент – 1,2 для педагогических</p>

<p>коэффициентами, учитывающая квалификационную категорию работников</p>	<p>работников, имеющих высшую категорию; Коэффициент – 1,1 для педагогических работников, имеющих первую категорию; Коэффициент – 1,05 для педагогических работников, имеющих вторую категорию; Коэффициент – 1,1 для директора, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, имеющих высшую категорию.</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; -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; -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</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, предусмотренные 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 полutorном 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.

- 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 отдельно 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 для выплат доплат и надбавок не менее 50% от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не более 47% 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 4 месяцев;

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

При первом дисциплинарном взыскании в виде замечания, стимулирующие выплаты снимаются в размере 25% стимулирующих выплат; при выговоре – 40% стимулирующих выплат. При повторном дисциплинарном взыскании (замечание, выговор)- 50%, при последующих (замечание, выговор) – 70% стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты снимаются сроком на один месяц.

7.3. Стимулирующая часть ФОТ для работников, устанавливается 2 раза в год (в январе и в сентябре – для установления размера стимулирующих выплат на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря). Выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время, при отсутствии дисциплинарных взысканий.

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 (Приложение №2 к Положению об оплате 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;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должно быть понятны каждому работнику.

7.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда работников школы устанавливаются Советом Учреждения, обеспечивающим им демократический государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя на основании мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников (оценочных листов).

7.6. Данные решения принимаются Советом Учреждения большинством голосов и оформляются итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности работников ГБОУ ООШ №21 г.о. Чапаевск за истекший период, в котором отражены суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику и сумма стимулирующих выплат административного персонала (АП) (Приложение 1 к Положению об оплате труда).

7.7. На основании итогового протокола руководитель издаёт приказ, устанавливающий персональные размеры стимулирующих выплат работникам учреждения на следующий период.

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

7.9. Размер стимулирующих выплат устанавливается в баллах.

7.10. Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером или заместителем руководителя учреждения 2 раза в год (в январе и в сентябре) и определяется путем деления суммы объема выделенного стимулирующего ФОТ работников без стимулирующих надбавок, отведённая на выплату стимулирующей части педагогическим работникам и работникам ХП, делится на общее количество баллов, набранных работниками за прошедший период.

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

7.12. Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются Юго-Западным управлением МОиН Самарской области.

7.13. Стимулирующие выплаты по критериям эффективности работы выплачиваются по основному месту работы и по совместительству.

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:

- За качественное выполнение работы (месяц, квартал, год);
- за высокое качество социально-педагогической работы от 1000 (тысячи) рублей;
- за организаторскую деятельность от 500 (пятисот) рублей;
- за внедрение в практику работы технологии компетентностно - ориентированного обучения, информационно-коммуникационных технологий и технологий здоровье сбережения от 500 (пятисот) рублей;
- за интенсивность и напряженность труда от 500 (пятисот) рублей;
- за повышение авторитета и имиджа учреждения от 500 (пятисот) рублей;
- за работу по организации результативного участия школы, учащихся в городских, окружных, областных, российских мероприятиях – от 100 (сто) руб и выше.;
- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – от 100 (сто) руб. и выше.;
- за высокие результаты выпускников 9 класса на ГИА - от 100 (сто) руб. и выше;
- за применение информационно - коммуникативных технологий в образовательном процессе и работу с Интернет – ресурсами - от 200 (двести) рублей и выше;
- за внеклассную работу– от 100 (сто) руб. и выше;
- за высокое качество участия в организационно - методической работе от 300 (триста) руб и выше.;
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – от 100 (сто) руб и выше;
- за высокое качество материалов представляемых на школьном сайте от 300 (трехсот) рублей и выше
- за высокое качество составления расписания уроков – от 200 (двести) рублей и выше.;
- за высокое качество выполнения обязанностей ответственного по учебной работе – от 3000 (три тысячи) рублей и выше;
- учителям-предметникам за каждого ребенка, набравшего максимальное количество баллов на итоговой аттестации учащихся 9 классов в новой форме – от 100 (сто) рублей и выше;
- за высокое качество выполнения обязанностей ответственного по воспитательной работе – от 3000 (три тысячи) рублей и выше;
- за работу по новым учебно-методическим комплектам – от 100 (сто) рублей и выше;
- за высокое качество заведования пришкольным участком - от 100 (сто) рублей и выше;
- ответственному лицу за организацию питания учащихся и за оздоровление учащихся – от 100 (сто) рублей и выше;

- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе – от 100 (сто) рублей и выше;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей с ОВЗ дошкольного возраста к школе – от 100 (сто) рублей и выше;
- за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы - от 500 (пятьсот) рублей и выше;
- за организацию отдыха детей в каникулярное время – от 100(сто) рублей и выше;
- за организацию отдыха детей в каникулярное время – от 100(сто) рублей и выше.
- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше.
- за эффективную работу по внедрению информационно-коммуникативных технологий и работу с Интернет - ресурсами в Учреждении - от 100 (сто) рублей от и выше;
- за высокое качество оформительской работы –от 100 (сто) руб. и выше;
- за выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС- от 100 (сто) рублей и выше;
- за организацию военно - патриотической деятельности - от 100 (сто) рублей и выше; -
- за выполнения обязанностей представителя интересов работников – от 100 (сто) рублей и выше;
- за сложность и напряженность в работе от 500 (пятисот) рублей;
- за высокое профессиональное мастерство от 250 (двухсот пятидесяти) рублей;
- за интенсивность труда от 500 (пятисот) рублей;
- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей от 200 (двухсот) рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений от 200 (двухсот) рублей;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения от 500 (пятисот) рублей;
- за результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года от 250 (двухсот пятидесяти) рублей;
- за расширение зоны обслуживания влажная уборка окон, подоконников, стен, уборка крыльца, территории, туалетов, кабинетов; мелкий косметический ремонт и пр.) от 500 (пятисот) рублей;
- за высокое качество выполнения обязанностей библиотекаря – от 500 (пятьсот) рублей и выше.
- за отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – от 1000 (одна тысяча) рублей и выше;
- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - от 100 (сто) рублей и выше.

- за успешная сдача квартальных, годовых отчетностей от 1000 (одна тысяча) рублей и выше;
- за выполнения обязанностей ответственного по противопожарной безопасности и антитеррористической защищенности – от 300 (триста) рублей и выше
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности учащихся, сотрудников школы – от 200 (двести) рублей и выше;
- ответственному лицу за организацию работы по охране труда и технике безопасности учебно-воспитательного процесса и оформление документации по аттестации рабочих мест – от 1000 (одна тысяча) рублей и выше;
- за увеличение объема работы – от 300 (триста) рублей и выше.
- за выполнение дополнительных обязанностей – от 300 (триста) рублей и выше.

8.4.Единоновременное премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

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 установлении надбавки, а также при отсутствии финансовых средств.

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

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1 При наличии денежных средств, из экономии фонда оплаты труда может осуществляться премирование:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем 8 марта и другими праздничными датами;
- по результатам их работы за месяц, учебную четверть, полугодие, учебный год;

- за качественное выполнение сверхплановых заданий;
- за оперативное выполнение особо срочных работ;
- за качественную подготовку школы к новому учебному году
- за иные виды деятельности не предусмотренные должностной инструкцией.

Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя.

Премирование осуществляется по приказу директора. Конкретный размер премии утверждается директором Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы Учреждения и максимальным размером не ограничивается.

Премирование работников учреждения по результатам 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.

10.2. 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.

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. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трёх лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение.

11.2. 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.

11.3 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.

11.4 Сотрудники, которым оформили дистанционную работу, продолжают работать в обычном режиме. Их заработная плата не меняется.

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.

11.5. 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».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

**Организация и деятельность Комиссии по рассмотрению
установления стимулирующих выплат.**

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в школе создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия):

1.1. Комиссия создается в количестве трех человек из сотрудников школы. В его состав могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

1.2. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

1.3. Заседания комиссии проводят не реже двух раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.

1.4. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

1.5. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник ОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.6. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора.

1.7. Комиссия рассматривает листы самоанализа работников, представленные за период работы с январь по август – до 20 сентября, за сентябрь-декабрь – до 20 января.

Комиссия подсчитывает количество набранных сотрудником баллов и оформляет протокол заседания школе.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами Комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников

школы по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.

О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники школы в части, их касающейся.

1.8. Для установления стимулирующей выплаты председатель комиссии представляет директору протокол заседания по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями до 25 сентября и соответственно до 25 января.

1.9. Директор школы представляет данную информацию на согласование в Совет Учреждения.

1.10. Совет Учреждения в 3-дневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору школы для принятия управленческого решения.

1.11. Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 26 января по итогам работы за сентябрь-декабрь, и не позднее 26 сентября по итогам работы за январь-август.

1.12. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.

1.13. Стимулирующие премии и поощрительные выплаты устанавливаются работникам школы на основании анализа, сделанного директором школы и оформляются распорядительным актом, могут носить разовый или периодический характер.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда

Критерии и показатели качества труда работников ГБОУ ООШ № 21 г.о. Чапаевск

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	0,5 сохранение 1 балл положительная динамика		
1.2.	Снижение численности (отсутствии) 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		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
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		
1.11.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонёрского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	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		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
		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		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
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		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
		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)		
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	Не менее 25% -1 балл		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
	компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учётом установленного ТУ/ДО значения для ОО			
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)		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 1,5 балла (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.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да – 1 балл, нет – 0 баллов		
3.5.	Результативность формирования ФГ обучающихся	3-4 классы , наличие 1-2 уровня 35-40% -1б. 41 - 50%- 2б. 51- 60%-3б. 5-6 классы , наличие 2-3 уровня 35-40% -1б. 41 - 50%- 2б. 51 - 60%-3б. 7-9 классы , наличие 3-4 уровня 35-40% -1б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
		41 - 50%- 2б. 51 - 60%-3б. Наличие обучающихся достигших 5-6 уровня от 10% - 4 балла		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Школьный уровень– 0,5 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)		
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		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
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.	Работа в экспертных группах	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.		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/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		

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

№ 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		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
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 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		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
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 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		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
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 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;	1 балл		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона			
3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1,5 балла		

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

№ 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	55-60% - 0,5 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
	сопровождением специалиста от обратившихся	61-75% - 1 балл		
		76-85% - 1,5 балла		
		свыше 85% - 2 балла		
1.7.	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	образовательная организация - 0,5 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
	проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень - 1 балл региональный уровень - 1,5 балла межрегиональный уровень - 2 балла		
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		

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

№ 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		
	Итого:	16		

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

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Обеспечение санитарно – гигиенические условия школы:	4		
	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие жалоб со стороны проверяющих органов 	3		
	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение количества замечаний в сравнении с прошлым периодом 	2		
	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение количества замечаний в сравнении с прошлым периодом 	-2		
	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок 	1		
2	Обеспечения выполнения требований пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении:	6		
	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие действующей АПС 	1		
	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие «тревожной кнопки» 	1		
	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации 	1		
	<ul style="list-style-type: none"> • Организация и проведение в течении отчетного периода работы на повышения уровня безопасности в образовательном учреждении 	1		

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

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

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол- во баллов	Само- Анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие роста кредиторской и дебиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	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		
	Итого:	16		

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

№ 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		
	Итого:	16		

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

№ 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		
	Итого:	16		

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

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол- во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
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		
	Итого:	16		

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

№ 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.	3		
4	Озеленение пришкольной территории	3		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	3		
6	Качественная и своевременная подготовка ремонтных работ, подготовка к новому учебному году.	5		
	Итого:	16		

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

№ 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:	16		

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

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол- во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
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		
	Итого:	16		

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

№ 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		
	Итого:	16		

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

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол- во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
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		
	Итого:	16		

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

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол- во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	6		
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	2		
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	2		
4	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	3		
5	Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.	3		
	Итого:	16		

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

№ 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) тьютор

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-Анализ	Оценка рабочей группы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений сопровождаемых обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов	1		
1.2	Результативность участия сопровождаемых обучающихся, подготовленных тьютором, в социальных проектах или мероприятиях - участие – 1 б; - призовое место – 2 б.	2		
1.3	Доля сопровождаемых обучающихся, вовлеченных тьютором, во внеклассные мероприятия различного уровня	1		
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу тьютора со стороны участников образовательных отношений	1		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
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	2		
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	1		
3	Результативность организационно-методической деятельности			

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.	2		
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		
4	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
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		
------	--	-----------	--	--

