

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

МБОУ СОШ № 161 г.о. Самара
Кочерова Н.К.



Приказ № 81-лс от 03.09.2024

Принято
на Совете МБОУ СОШ № 161
г.о. Самара

Мотивированное мнение
выборного органа
первичной профсоюзной
организации
МБОУ СОШ № 161 г.о. Самара
учтено

Протокол от 03.09.2024 № 1

Председатель  Суксина Г.Г.

Протокол от 28.08.2024 № 1

Председатель  Тагаева И.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 161 имени Героев Советского Союза, выпускников
Куйбышевского военно-пехотного училища № 1»
городского округа Самара**

г. Самара
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 161 имени Героев Советского Союза, выпускников Куйбышевского военно-пехотного училища № 1» городского округа Самара (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

Постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 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 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Правительства Самарской области от 16 февраля 2024 года № 94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2016 года № 39 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 19 июня 2024 года № 450 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 19 июня 2024 года № 450 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года № 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»;

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 1 августа 2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

Постановлением Администрации городского округа Самара Самарской области от 17.11.2011 № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»;

Уставом школы;

Коллективным договором школы;

иными нормативными документами.

1.3. Настоящее Положение вступает силу с 1 сентября 2024 года.

1.4. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда и в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

Надбавки и доплаты, установленные настоящим Положением, устанавливаются на одинаковых условиях как работникам, работающим по основному месту работы, так и по совместительству (как внутреннему, так и внешнему).

1.7. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.8. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на *выплаты материальной помощи*, премирование работников и другие выплаты в соответствии с настоящим Положением.

1.10. Во всех случаях расчета дневной или часовой ставки используется количество дней или часов, исчисленное из нормы рабочего времени работника в том месяце, за который производится расчет.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

- базового фонда оплаты труда работников;
- специального фонда оплаты труда работников;
- стимулирующего фонда оплаты труда работников;
- объема средств в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

2.2. Базовый фонд оплаты труда работников включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направленный на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

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

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

2.3. Специальный фонд оплаты труда работников включает в себя:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, спортивным залом 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.

2.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителя общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда. К стимулирующим выплатам 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.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением.

2.5. Объем средств в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ, установленного федеральным законом, определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

2.6. Руководитель общеобразовательного 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.

2.7. Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.8. Выплаты *компенсационного характера* устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

2.9. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и *материальной помощи* работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с данным Положением.

2.10. На фонд оплаты труда педагогических работников, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

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

2.12. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей директора, главного бухгалтера производится на основании трудовых договоров, установленных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.13. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательных учреждений, за исключением директора, заместителей директора, 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 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области в образовательных учреждениях и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

2.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.15. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях реализации государственной социальной политике в общеобразовательном учреждении».

3. Порядок расчета заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс

3.1. Заработная 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** - заработная 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

$$БЧ_{п} = С_{пi} \times К_{мк} \times К_{пр} \times Н \times У_{п} \times 4,2 \times К_{гр} + С_{кi} \times Н \times У_{п} \times 4,2 ,$$

где:

С_{пi} - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-й 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 форме семейного образования, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

К_{мк} - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях;

К_{пр} - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной 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 не менее 1,3 (далее коэффициент))

Образовательная программа	Повышающий коэффициент
Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, реализующего образовательные программы базового уровня	1

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, реализующего образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения	1,3
--	-----

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

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - 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:

Деление групп	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Ск - 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 форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д,$$

где **Кзн** - повышающий коэффициент 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

Основание	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
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	1,1

Устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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 в размере 1,1;

Кнм - 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

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

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

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

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

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию	1,1

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, которая устанавливается в твердой денежной сумме в следующих размерах:

от 5 до 10 лет – 250 рублей
от 10 лет до 15 лет – 300 рублей
от 15 лет до 20 лет – 350 рублей
свыше 20 лет – 500 рублей

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

3.2. Расчет на одного обучающегося по очной форме обучения осуществляется в соответствии с «Методикой 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 по очной форме обучения и базового норматива 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 по очной форме обучения», утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617.

Расчет на одного обучающегося на дому осуществляется в соответствии с «Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому в расчете на одного обучающегося и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому в расчете на одного

обучающегося», утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617.

Размеры расчетной единицы за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом утверждены Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617.

3.3. Надбавки и доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, устанавливаются приказом директора учреждения согласно пропорционально отработанному времени.

3.4. За выполнение функций классного руководителя согласно постановлению Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений" (в ред. Постановления от 22.02.2018г. № 93) педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение согласно пропорционально отработанному времени:

в классах с наполняемостью 25 человек и более - в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек - в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

3.5. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей, согласно Постановления Правительства РФ от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования».

Вознаграждения являются дополнительными и не отменяют установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам.

3.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Установление конкретного размера выплат за работу, предусмотренную настоящим пунктом, осуществляется приказом директора Учреждения.

4. Порядок расчета заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора общеобразовательного учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.2. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и сентябре, и рассчитывается по формуле

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

где $ЗП_{зг}$ - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения;

$БЧ_{зг}$ - базовая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{зг} = З_{пср} \times Кр + П,$$

где $З_{пср}$ - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$Кр$ - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее – коэффициент).

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

$П$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемые из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$ - специальная часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, которая рассчитывается по формуле

$$СП_{зг} = (ЗП_{пср} \times Кр \times К_{зн}) - (ЗП_{пср} \times Кр) + Р,$$

где $К_{зн}$ - 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 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.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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. Размер данного коэффициента – 1,1.

$Р$ – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = С_p,$$

где $С_p$ – величина стимулирующих выплат заместителей директора, главного бухгалтера.

5. Порядок расчета заработной платы административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала,

не осуществляющего непосредственной образовательной деятельности в соответствии с учебным планом

5.1. Заработная плата административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала Учреждения, не осуществляющего непосредственной образовательной деятельности в соответствии с учебным планом, состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера (ст.129 ТК РФ).

5.2. Должностные оклады (оклады) административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала Учреждения, не осуществляющего непосредственной образовательной деятельности в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета».

5.3. Работникам, режим работы которых установлен графиками, и которым установлен суммированный учет рабочего времени, расчет часовой ставки заработной платы в месяц осуществляется исходя из количества часов в конкретном отчетном месяце.

6. Специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает в себя:

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

№ п/п	Позиция доплат	Сумма, руб.
1.	Работа с родителями	500
2.	За заведование спортивным залом и компьютерным классом	500
3.	За заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими	300
4.	Председателям методических объединений	1000-2000
5.	Наставничество	1000
6.	Использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	500

За проверку тетрадей и письменных работ

Позиция доплаты	Сумма, руб. в % от базовой части заработной платы
1 группа (учителя начальной школы, математики, русского языка)	7%

2 группа (учителя английского языка, истории, обществознания, географии, химии, физики биологии, информатики)	4%
3 группа (учителя технологии, музыки, черчения, ИЗО)	2%

Доплаты за заведование спортивным залом и компьютерным классом, а также за заведование кабинетами, лабораториями мастерскими выплачивается в половине установленного размера в случае, если одним помещением заведуют два работника.

Доплата за проверку тетрадей и письменных работ в случае преподавания одним работником разных предметов устанавливается в максимальном размере.

Конкретный размер доплаты за наставничество определяется приказом работодателя.

6.2. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист" в размере 1,1;

6.3. 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 в размере – 1,1; выплата назначается за одну позицию и не суммируются;

6.4. 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

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 за выполнение дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника) носят *компенсационный характер*.

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс - вредные условия труда, 4 класс - опасные условия труда).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 4% от должностного оклада (оклада). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс - оптимальные условия труда, 2 класс - допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

При поручении работнику дополнительной работы по той же должности (профессии) (увеличение объема работы, расширение зон обслуживания) либо по другой должности (профессии) (совмещение должности (профессии), исполнение обязанностей отсутствующего работника) работнику устанавливается доплата. Размер доплаты определяется приказом работодателя по предварительному письменному согласованию с работником.

Доплата может устанавливаться как на определённый срок (за определённый объем работы), так и без установления конкретного срока.

Доплата может устанавливаться в процентах от определённых выплат (оклада, должностного оклада) как с учетом надбавок и доплат, так и без их учета, а равно доплата может устанавливаться фиксированной суммой.

Конкретный размер доплаты учитывает объем выполняемой работы, ее сложность, интенсивность и иные факторы.

На доплату за выполнение дополнительной работы не начисляются премии и стимулирующие выплаты, рассчитываемые по балльной системе.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При расчете дневной (часовой) ставки для оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день помимо оклада (должностного оклада) учитываются выплаты, включаемые в базовый фонд оплаты труда (за исключением доплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, выплачиваемых по факту их выполнения), а также стимулирующего фонда (за исключением премий).

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.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

При расчете часовой ставки для оплаты сверхурочных работ помимо оклада (должностного оклада) учитываются выплаты, включаемые в базовый фонд оплаты труда (за исключением доплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, выплачиваемых по факту их выполнения), а также стимулирующего фонда (за исключением премий).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

Каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00 следующего дня) оплачивается в повышенном размере. Доплата за работу в ночное время составляет 35% часовой ставки работника за каждый час работы.

При расчете часовой ставки для оплаты работы в ночное время учитывается только оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работника.

6.5. При установлении доплат и выплат, установленных настоящим пунктом, объем занимаемой ставки не учитывается (надбавка в установленном размере выплачивается как работникам, работающим на условиях сокращенного рабочего времени, так и неполного).

Доплаты и выплаты, установленные настоящим пунктом, выплачиваются пропорционально отработанному в месяце времени.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. К стимулирующим выплатам 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.

7.2. . Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- стимулирующие выплаты руководителю учреждения - не более 3 %;
- стимулирующие выплаты заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу – 20 %;
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не менее 70 %;
- иные стимулирующие выплаты (см п.7.1.). – 7%.

7.3. Общими условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

7.4. Порядок определения и назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда):

7.4.1. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (приложение № 1 к настоящему Положению).

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

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

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

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

7.4.2. В соответствии с установленными критериями работники учреждения представляют материалы по самоанализу деятельности 2 раза в год до 15 сентября и до 15 января. Материалы по самоанализу рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих баллов. По результатам рассмотрения комиссия устанавливает каждому работнику индивидуальную балльную оценку. Итоги предоставляются директору учреждения. Стоимость балла устанавливается приказом.

Стоимость балла рассчитывается отдельно для педагогических работников, отдельно для прочего персонала.

7.4.3. Стоимость балла рассчитывается по формуле:

Стоимость балла = Общая сумма надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) / сумма баллов всех работников.

7.4.4. Размер стимулирующей выплаты определяется путем умножения стоимости балла на количество баллов, установленное работнику. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется приказом директора учреждения и устанавливается на период до следующей оценки результатов деятельности работников.

7.4.5. Размер стимулирующей выплаты может быть снижен или стимулирующая выплата может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев;

наличия 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 учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

низкая результативность работы;

применение к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности и т.п.;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

7.5. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавка за интенсивность и напряженность работы:

7.5.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы; устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения;

7.5.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

б) для руководящего состава дополнительно:

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

7.5.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более, чем на одно полугодие с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.5.4. Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.6. Премия за выполнение особо важных или срочных работ устанавливается по итогам выполненных работ на основании служебных записок заместителей директора, заведующего хозяйством, главного бухгалтера, ответственных лиц; для заместителей директора, заведующего хозяйством, главного бухгалтера, ответственных лиц премия устанавливается директором школы с указанием работ.

7.7. Премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) устанавливается:

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми и другими наградами.;

за высокую результативность учебно-воспитательного процесса;

за внедрение инновационных форм методов обучения и воспитания;

за высокую результативность работы с одаренными детьми;

за высокий уровень организации и создание комфортных условий для качественного проведения различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций, открытых уроков; внеурочных воспитательных мероприятий;

за добросовестное отношение к труду, высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенического режима в ОУ.

Премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) устанавливается по итогам выполненных, на основании служебных записок заместителей директора, заведующего хозяйством, главного бухгалтера, ответственных лиц; для заместителей директора, заведующего хозяйством, главного бухгалтера, ответственных лиц премия устанавливается директором школы с указанием работ.

7.8. Премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Работникам, отработавшим неполный месяц, премия начисляется пропорционально отработанному времени.

7.9. Премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной постановлением Российской Федерации от 21.02.2022 №225.

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

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.

Размер надбавки за выслугу лет в зависимости от общего педагогического стажа устанавливается в твердой денежной сумме следующим образом:

от 5 до 10 лет	– 250 рублей
от 10 лет до 15 лет	– 300 рублей
от 15 лет до 20 лет	– 350 рублей
свыше 20 лет	– 500 рублей

7.11. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается с момента подтверждения наличия квалификационной категории соответствующим документом.

7.12. Назначение и выплата стимулирующей выплаты работникам учреждения по итогам 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 трудовых обязанностей.

7.13. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников

8. Обеспечение объема средств в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

8.1 Объем средств в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ, установленного федеральным законом, определяется исходя из фактической потребности.

8.2. Работникам учреждения, заработная плата которых в соответствии с окладами либо средними расчетными единицами составляет величину менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда в фиксированном размере.

8.3. Работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени доплата до минимального размера оплаты труда рассчитывается пропорционально отработанному времени.

9. Порядок установления и выплаты ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

9.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 рублей производится 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 № 216н "Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в муниципальное общеобразовательное 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 профессионального образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - педагогический работник)

9.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

9.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу (или даты начала обучения на 4 курсе учреждения высшего профессионального образования) в муниципальное общеобразовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

9.4. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющего стаж работы по педагогической

специальности менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в муниципальное общеобразовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в муниципальное общеобразовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

10. Порядок установления и выплаты премии к знаменательным датам.

10.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования по другим причинам средства направляются на осуществление премий к знаменательным датам.

10.2. Работникам могут выплачиваться премии к знаменательным датам:

- в связи с профессиональным праздником Днем учителя;
- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими государственными, муниципальными и профессиональными праздниками;
- в связи с празднованием юбилея (25, 30 и далее каждые 5 лет).

10.3. Премия к знаменательным датам устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Премия в связи с празднованием юбилея (25, 30 и далее каждые 5 лет) устанавливается в размере 5000 руб.

10.4. Премии в связи с праздниками устанавливаются всем в одинаковом размере, либо в одинаковом проценте от оклада.

11. Материальная помощь

11.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования по другим причинам средства направляются на осуществление материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с данным Положением.

11.2. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- утрата имущества, тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара,

наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- смерть работника;
- происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- рождение ребенка в семье работника;
- демобилизованным при приостановлении и возобновлении трудовых отношений (при наличии соответствующих документов);
- членам семей мобилизованных (при наличии соответствующих документов).

11.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

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

11.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

Приложение 1.

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) 0 – не имеется, 1 имеется		
	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов 0 – не имеется, 1 имеется		
	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО 0 – не имеется, 1 имеется		
	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) 0 – несоответствие, 1 – соответствие 75% и более		
	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% 0 – менее 100%, 1 – 100%		
	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» 0 – ниже уровня среднего значения по «образовательному округу», 1 – на уровне или выше		
	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 0 – несоответствие, 1 – соответствие 75%		
	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% 0 – менее 100%, 1 – 100%		
	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% 0 – менее 100%, 1 – 100%		
	Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору, и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне СОО или предметную направленность на уровне СПО от общего числа выпускников сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору: 60-84% - 1 балл, 85-100% - 2 балла.		

	<p>Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%</p> <p>0 – менее 100%, 1– 100%</p>		
	<p>Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении», по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «отлично» по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя: 50% 1 балл, 70% и более- 2 балла, 100% - 3 балла.</p>		
	<p>Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»</p> <p>0 – ниже уровня среднего значения по «образовательному округу», 1 – на уровне или выше</p>		
	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)</p> <p>0 – не имеется, 0,5 – имеется</p>		
	<p>Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов</p> <p>0,5 – снижение, 1 – отсутствие</p>		
	<p>Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%</p> <p>0 – менее 100%, 1– 100%</p>		
	<p>Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p> <p>0 – наличие, 0,5 – отсутствие</p>		
	<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p> <p>0,5 – 75-90%, 1– 100%</p>		
	<p>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)</p> <p>0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла– на уровне области; 2 балла –на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности</p>		

	<p>обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО менее 90% – 0, 90 и более% – 0,5</p>		
	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений отсутствие обращений – 0,5, наличие - 0</p>		
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) 0,5 балла – 2 – 3 учащихся на уровне района; 1 балл – 2 - 3 человек на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – 1–2 учащихся на уровне области; 2 балла – наличие на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – 2 – 3 учащихся на уровне района; 1 балл – 2 - 3 человек на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – 1–2 учащихся на уровне области; 2 балла – наличие на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя 0 – менее 80%, 1 – более 80%</p>		
	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) 1 – балл окружной уровень; 2 – балл региональный уровень; 3 – балл всероссийский уровень; (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты отсутствие – 0, наличие – 1</p>		
	<p>Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику 0 – менее 50%, 0,5 – 50 - 90%, 1 – 100%</p>		
	<p>Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на</p>		

	<p>профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p> <p>0 – менее 100%, 1– 100%</p>		
	<p>Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО</p> <p>0 – ниже декомпозированного показателя, 1 – на уровне и выше</p>		
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	<p>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</p> <p>100% - 1 балл, менее 100% - 0</p>		
	<p>Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)</p> <p>Более 49%% 1-2 уровень – 0,5, более 40% 3-4 уровень – 1, более 11% 5-6 уровень – 1 (баллы суммируются)</p>		
	<p>*Работа в системе АСУ РСО:</p> <p>учителями: выполняется с замечаниями – 0, выполняется без замечаний – 1</p> <p>классными руководителями: выполняется с замечаниями – 0, выполняется без замечаний – 1</p> <p>навигатор доп.образования: выполняется с замечаниями – 0, выполняется без замечаний – 1</p> <p>(баллы суммируются)</p>		
<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	<p>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)</p> <p>0,5 балла – на уровне района;</p> <p>1 балл –на уровне городского округа Самара;</p> <p>1,5 балла–на уровне области;</p> <p>2 балла –на всероссийском или международном уровне</p> <p>(определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла – на уровне района;</p> <p>1 балл –на уровне городского округа Самара;</p> <p>1,5 балла–на уровне области;</p> <p>2 балла –на всероссийском или международном уровне</p> <p>(определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>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)</p> <p>0,5 балла – на уровне района;</p> <p>1 балл –на уровне городского округа Самара;</p> <p>1,5 балла–на уровне области;</p> <p>2 балла –на всероссийском или международном уровне</p>		

	(определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	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 отсутствие – 0, наличие – 1		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 2 – 100% - начальная школа, 80% - основная школа и старшая школа		
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса 1–отсутствие		
	Положительная динамика доли учащихся, выполнивших нормы ГТО от общего числа учащихся, принявших участие в сдаче норм ГТО – 5% - 1БАЛЛ, 8%- 2 БАЛЛА, 12% И БОЛЕЕ – 3 БАЛЛА;		
Иные показатели образовательного процесса*	1)Качество руководством методическим объединением-до 5баллов; 2)качество участия в инновационной и экспериментальной работе – до 3баллов; 3)качество наставничества – до 3 баллов.		
	Иное (участие в инновационной и экспериментальной работе, качественное руководство методическим объединением, участие в качестве члена жюри на олимпиадах, конкурсах, качественная работа по организации и проведению платных образовательных услуг. и др.) (указать конкретно) до 15 баллов1 - за каждую позицию (баллы суммируются)		
ИТОГО			
Подписи			

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

методиста

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
Результативность организационно-	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и		

методической деятельности педагога	т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Разработанные методистом, используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		

	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
ИТОГО			
Подписи			

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

учителя-логопеда

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): 0 – не имеется, 1 имеется		
	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи» 0,5 – 20-39%, 1 – 40-59%, 1,5 – 60% и более		
	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи» 0,5 – 20-39%, 1 – 40-59%, 1,5 – 60% и более		
	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – 1 – 2 учащихся на уровне района; 1 балл – 1 – 2 человек на уровне городского округа Самара;		

	<p>1,5 балла – 1–2 учащихся на уровне области; 2 балла – наличие на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются)</p>		
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 0,5 – 55-60%, 1 – 61-75%, 1,5 – 76-85%, 2 – свыше 85%</p>		
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 0,5 – 55-60%, 1 – 61-75%, 1,5 – 76-85%, 2 – свыше 85%</p>		
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 0,5 – 55-60%, 1 – 61-75%, 1,5 – 76-85%, 2 – свыше 85%</p>		
	<p>Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса 1 – не имеется, 0 – имеется</p>		
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	<p>Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом 1 – наличие, 0 - отсутствие</p>		
	<p>Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов 0,5 балла за каждую позицию, баллы суммируются</p>		
<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов 0,5 – на уровне норматива, 1 – сверх норматива</p>		
	<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне ОО или района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) 0,5 балла – на уровне ОО или района; 1 балл – на уровне городского округа Самара;</p>		

	<p>1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>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</p> <p>0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>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</p> <p>0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>0,5 балла–создание; 1 балл–создание и реализация; 1,5 балла–создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; 2 балла–создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p> <p>Баллы не суммируются</p>		
ИТОГО			
Подписи			

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

воспитателя

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность работы	Сохранность контингента воспитанников – до 5 баллов		

Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	1) Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.) – до 5 баллов; 2) Результативность работы по профилактике Травматизма – 1 балл		
Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД .	Вовлечение учащихся в кружковую работу.- 1 балл		
Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства – до 5 баллов		
Включенность в методическую работу	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) – до 3 баллов		
Внедрение современных образовательных технологий	Использование ЭОР, наличие собственного информационного пространства (ИП) – 1 балл		
Качественное ведение документации	Наличие программы воспитания – 1 балл; Отсутствие замечаний по ведению документации – 1 балл		
Признание высокого профессионализма воспитателя в ГПД обучающимися и их родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в группу, где работает данный воспитатель); результаты независимых опросов, анкетирования родителей, учащихся, положительные отзывы в соцсетях – до 3 баллов		
Отсутствие обоснованных жалоб в отношении воспитателя в ГПД	Отсутствие обоснованных жалоб в адрес воспитателя со стороны родителей, замечания администрации – до 3 баллов		
итого			
Подписи			

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

социального педагога

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете, (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) 1 - отсутствие, 0,5 – снижение численности		

качества предоставляемых услуг	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом 0 - не имеется, 1 имеется		
	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета 1 – отсутствие фактов правонарушений, 0,5 – снижение фактов правонарушений, 0 – без изменений		
	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием 1 – 100%, 0 – менее 100%		
	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации) 0,5 – 60 - 70%, 1 – 71-85%, 1,5 – свыше 85%		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода): 1 – 100%, 0 – менее 100%		
	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т. ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд): 1 – 100%, 0,5 – 85% - 99%,		
	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета: 1 – 100%, 0,5 – 85% - 99%,		
	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года:		

	1 – увеличение трудоустроенных ребят; 0,5 – на том же уровне, 0 – не имеется трудоустроенных ребят		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: 1 – наличие, 0 - отсутствие		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей 1 – не имеется, 0 – имеется		
ИТОГО			
Подписи			

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.
Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете, (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) 1 - отсутствие, 0,5 – снижение численности		
	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом 0 - не имеется, 1 имеется		
	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета 1 – отсутствие фактов правонарушений, 0,5 – снижение фактов правонарушений, 0 – без изменений		

	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием 1 – 100%, 0 – менее 100%		
	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации) 0,5 – 60 - 70%, 1 – 71-85%, 1,5 – свыше 85%		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионально го самоопределения	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода): 1 – 100%, 0 – менее 100%		
	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т. ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд): 1 – 100%, 0,5 – 85% - 99%,		
	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета: 1 – 100%, 0,5 – 85% - 99%,		
	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 – увеличение трудоустроенных ребят; 0,5 – на том же уровне, 0 – не имеется трудоустроенных ребят		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара;		

	1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: 1 – наличие, 0 - отсутствие		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей 1 – не имеется, 0 – имеется		
ИТОГО			
Подписи			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
заместителя директора(кроме заместителя руководителя по АХЧ или заведующего хозяйством)

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Должность _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Эффективность процесса обучения	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР 1 балл – имеется.		
	Соответствие не менее 75 % итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету – 1 балл; по двум предметам – 2 балла; по трем и более предметам – 3 балла (баллы не суммируются)		
	Отсутствие обучающихся, непереведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами) 1 балл – отсутствие.		

Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки за ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе), от общего количества обучающихся 5-х классов: 50-75 % обучающихся – 1 балл; 76-100 % обучающихся – 2 балла		
Доля обучающихся, допущенных до государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х и 11-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 1 балл – 100 %, 0 – менее 100%		
Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА в 9 классах (без учета сентябрьских сроков): 96 %-99 % – 1 балл; 100 % – 2 балла		
Доля обучающихся, которые по четырем предметам основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной федеральным институтом педагогических измерений 5-бальной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10 % - 15 % – 1 балл; более 15 % – 2 балла		
Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-бальной шкале, от числа выпускников, получивших аттестат особого образца: 95 %-99 % выпускников – 1 балл; 100 % выпускников – 2 балла		
Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА в 11 классах (без учета сентябрьских сроков): 100 % выпускников – 1 балл		
Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) по предметам по выбору– 1 балл		
Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету – 1 балл; по двум предметам – 2 балла; по трем предметам – 3 балла; по четырем и более предметам – 4 балла		
Выпускники, награжденные медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам по итогам ЕГЭ: 100 % выпускников – 1 балл		
Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на городском уровне: 1-2 человека – 1 балл; 3 и более человек – 1,5 балла; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 2 балла;		

	3 и более человек – 3 балла; на всероссийском или международном уровнях – 4 балла		
	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80 % -89 % – 1 балл; 90 % и более – 2 балла		
	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10 % - 20 % – 1 балла; 21 % и более – 2 балла		
	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном, окружном или всероссийском этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более – 1 балла; положительная динамика – 2 балла		
Эффективность воспитательной работы	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100 % или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете – 1 балл		
	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших), – 1 балл		
	Участие обучающихся в проектах по развитию волонтерского движения и на уровне: городского округа Самара – 1 балла; региона и выше – 2 балла		
	Участие обучающихся в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: городского округа Самара – 1 балла; региона и выше – 2 балл		
	Наличие зарегистрированного отряда Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия» и (или) военно-патриотического отряда – 2 балл		
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами Департамента образования Администрации городского округа Самара (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на уровне внутригородского района и городского округа Самара – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 3 балла (баллы не суммируются)		
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в городских или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла		

	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75 % -79 % – 1 балл; 80 % и более – 2 балла		
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне городского округа Самара – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла		
	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 1 балл; на городской уровень – 1,5 балла; на региональный уровень – 2 балла; всероссийский уровень – 3 балла		
	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл. Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы суммируются)		
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Доля обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года), от общего количества обучающихся, планируемых к участию в указанных уроках: 80-90 % – 1 балл; 100 % – 2 балла		
	Количество обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 2 балла		
	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков, от общего количества обучающихся ОО: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, 1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 2 балла		

Эффективность управленческой деятельности	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации на уровне среднего показателя по городскому округу Самара и выше – 1 балл		
	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга образовательных организаций за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» – 1 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 2 балла		
	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла		
	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – 2 балла		
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл; выше – 2 балла		
	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса – 1 балл		
	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе – 1 балл		
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл		
	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 2 балла		
	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне городского округа Самара – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне городского округа Самара – 1,5 балла; участие на областном уровне – 2 балла; наличие победителей на областном уровне – 2,5 балла; участие на федеральном уровне – 3 балла; наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла		
	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования, от общего количества педагогических работников ОО: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период – 1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного		

	приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период – 2 балла		
Итого			
Подписи			

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период. 0,5 балла -70%-79% , 1 балл - 80% и более		
	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период. 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества. (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу) По 0,5 балла за каждую программу, баллы суммируются.		
	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных обще-образовательных программ для обучающихся с ОВЗ. 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей). 0,5 балла -70%-79% , 1 балл - 80% и более		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне.		

	<p>(Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)</p> <p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне:</p> <p>0,5 балла - наличие на уровне ОО свыше 25% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета свыше 15% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа свыше 10% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа свыше 5% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях до 5% от количества обучающихся объединения.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла - наличие на уровне ОО свыше 25% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета свыше 15% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа свыше 10% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа свыше 5% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровне региона до 5% от количества обучающихся объединения.(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p> <p>0,5 балла – 70% - 90%</p> <p>1 балл – 100%.</p>		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период(баллы могут суммироваться)</p> <p>0,25 балл - освещение на сайте образовательной организации;</p> <p>0,25 балл - освещение на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»;</p> <p>0,25 балл - освещение в социальных сетях;</p> <p>0,25 балл - освещение в средствах массовой информации.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>Результативность участия педагогов распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)(в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях.</p> <p>(Баллы суммируются)</p> <p>участие в работе краткосрочной целевой группы;</p>		

	на постоянной основе в течение календарного года 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период. 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) 0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета; 0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа; 1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа; 1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях. (Баллы суммируются)		
	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета; 0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа; 1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа; 1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях. (Баллы суммируются)		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
ИТОГО			
Подписи			

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

главного бухгалтера

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1.Отсутствие необоснованных кредиторских задолженностей на конец отчетного периода (перед поставщиками, внебюджетными фондами. По заработной плате)	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		

3.Отсутствие замечаний по выполнению законодательных и нормативно-правовых документов при организации финансово-хозяйственной деятельности	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
4.Эффективная работа по экономическому планированию и прогнозированию ПФХД	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
5.Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
Итого			
Подписи			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по АХЧ или заведующего хозяйством

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.
Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1. Своевременный контроль содержания помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
2.Высокое качество подготовки организации ремонтных работ	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
3.Оперативное реагирование на устранение технических неполадок	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
4. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
Итого	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
Подписи			

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

бухгалтера

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.
Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1.Качественное ведение, оформление и сохранность бухгалтерских учетов, согласно должностной инструкции	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		

2.Своевременное и качественное оформление отчетов, справок по заявлению сотрудников	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
3. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
Итого			
Подписи			

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

контрактного управляющего

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1.Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
2.Своевременное размещение плана графика, согласно требованиям 44ФЗ контроль его исполнения	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
3.Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
Итого			
Подписи			

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

педагога-организатора

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период. 0,5 балла -70%-79% , 1 балл - 80% и более		
	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах		

	<p>профилактического учета, за отчетный период. 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.</p>		
	<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <p>модульная дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества.</p> <p>(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p> <p>По 0,5 балла за каждую программу, баллы суммируются.</p>		
	<p>Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных обще-образовательных программ для обучающихся с ОВЗ. 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.</p>		
	<p>Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей). 0,5 балла -70%-79% , 1 балл - 80% и более</p>		
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла – на уровне района,</p> <p>1 балл – на уровне городского уровня Самара,</p> <p>1,5 балла – на уровне области,</p> <p>2 балла – на всероссийском или международном уровне.</p> <p>(Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)</p>		
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне:</p> <p>0,5 балла - наличие на уровне ОО свыше 25% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета свыше 15% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа свыше 10% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа свыше 5% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях до 5% от количества обучающихся объединения.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла - наличие на уровне ОО свыше 25% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета свыше 15% от количества обучающихся объединения;</p>		

	<p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа свыше 10% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа свыше 5% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровне региона до 5% от количества обучающихся объединения.(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p> <p>0,5 балла – 70% - 90%</p> <p>1 балл – 100%.</p>		
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период(баллы могут суммироваться)</p> <p>0,25 балл - освещение на сайте образовательной организации;</p> <p>0,25 балл - освещение на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»;</p> <p>0,25 балл - освещение в социальных сетях;</p> <p>0,25 балл - освещение в средствах массовой информации.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	<p>Результативность участия педагогов распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)(в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях.</p> <p>(Баллы суммируются)</p> <p>участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года</p> <p>1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.</p>		
	<p>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.</p> <p>1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.</p>		
	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-</p>		

	тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета; 0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа; 1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа; 1,5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях. (Баллы суммируются)		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
ИТОГО			
ППодписи			

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника

<i>Основания для назначения стимулирующих выплат</i>	<i>Критерии</i>	<i>Количество баллов</i>	
		<i>Самоанализ</i>	<i>Комиссия</i>
1.Результативность деятельности педагога-библиотекаря по обеспечению качества предоставляемых услуг	Доля учеников, являющихся читателями школьной библиотеки: до 45% - 0 баллов, свыше 45% - 1 балл; Достижение значений средней посещаемости учеников – до 20 посещений- 1балл, свыше 20 посещений – 2 балла; Достижение средних значений читаемости учеников (без учебников) -12 книговыдач -0 баллов, свыше 12 книговыдач – 1 балл; Доля учеников, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой, направленными на повышение читательского интереса: до 75% - 1 балл, свыше 70% - 2 балла; Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря – 1 балл.		
2.Результативность деятельности педагога-библиотекаря по развитию талантов у учеников, их	Наличие учеников, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период: до 3-х чел – 1балл, свыше 3-х чел. – 2 балла.		

профессиональному определению			
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений: до 10 разработок – 1 балл; свыше 10 разработок – 2 балла.</p> <p>Наличие в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн консультации, форум. Онлайн опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период – 1 балл</p>		
4. Результативность организационно-методической работы	<p>Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня): школьный уровень – 1 балл, районный уровень - балла и т.д.</p> <p>Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства: районный уровень – 1 балл, городской уровень – 2 балла, областной и всероссийский уровни – 3 балла.</p>		
Итого			
Подписи			

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

секретаря

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Качественные результаты труда	<p>Качественное ведение и своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них</p> <p>1 балл</p>		

	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов, выдача справок незначительные замечания -1 балл, без замечаний – 2 балла		
	Своевременный электронный и другой документооборот 1 балл		
	Качество оформления и ведения личных дел обучающихся 1 балл		
	Своевременная подготовка проектов приказов 1 балла		
	Создание банка данных необходимых для работы и эффективное его использование 1 балл		
	Эффективное ведение архивной документации 1 балла		
	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной и пр. техники 1 балл		
	Курьерская доставка отчетов 1 балла		
Удовлетворенность участников образовательного процесса	Высокая культура общения с посетителями, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений 1 балла		
	Отсутствие жалоб на работу специалиста 1 балл		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение ОТ, противопожарной и электробезопасности 1балл		
Итого баллов			
Подписи			

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

гардеробщика

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Должность _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1.Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения учреждения в исправном состоянии (водоснабжение, водоотведение, теплоснабжение, вентиляция, электрическое хозяйство; исправность оборудования и инвентаря)	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
2.Участие в текущем ремонте и благоустройстве, оперативность выполнения	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		

поручений: - помещений учреждения; - благоустройстве помещений, пришкольной территории			
3.Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности и охраны труда	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
5.Дополнительная работа, не входящая в функциональные обязанности	До 2 баллов		
Итого			
Подписи			

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

дворника

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Наименование критерия	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1..Качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
2..Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
3.Качественное содержание площадки под контейнер ТБО	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
4.Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
Итого			
Подписи			

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.
Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Наименование критерия	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1. Качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
2. Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
3. Своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам (любого рода ремонт, замена, установка)	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
4. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
Итого			
Подписи			

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.
Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценки и показатели эффективности	Количество баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1. Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	Отсутствие – 3 балла		
2. Своевременное обслуживание оборудования	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
3. Повышение профессиональных навыков, строгое соблюдение должностной инструкции.	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		

4. Ответственное отношение к сохранности закрепленного имущества.	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
5. Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
Итого			
Подписи			

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
слесаря-электрика по ремонту электрооборудования**

Период – с « » 202 по « » 202 г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценки и показатели эффективности	Количество баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1. Работа сверхурочно (по производ. необходимости).	Надлежащие исполнение – 1 балл		
2. Участие в работе по экономному у расходованию электроэнергии.	Надлежащие исполнение – 1 балл		
3. Четкие действия при возникновении нестандартной ситуации в работе системы электроснабжения школы	Надлежащие исполнение – 1 балл		
4. Своевременное, обслуживание электроприборов, приборов освещения и т.п.	Надлежащие исполнение – 1 балл		
5. Бесперебойная работа электросети школы	Надлежащие исполнение – 1 балл		
6. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	Надлежащие исполнение – 1 балл		
7. Повышение профессиональных навыков, строгое соблюдение должностной инструкции.	Надлежащие исполнение – 1 балл		
8. Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя сверх должностных обязанностей	Надлежащие исполнение – 1 балл		
Итого			
Подписи			

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

сторожа (вахтера)

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

<i>Основания для назначения стимулирующих выплат</i>	<i>Критерии оценки и показатели эффективности</i>	<i>Количество баллов</i>	
		<i>Самоанализ</i>	<i>Комиссия</i>
1. Качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
2. Оперативное выполнение дополнительных обязанностей разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
3. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и зданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
Итого			
Подписи			

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

советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

<i>Основания для назначения стимулирующих выплат</i>	<i>Критерии оценки и показатели эффективности</i>	<i>Количество баллов</i>	
		<i>Самоанализ</i>	<i>Комиссия</i>
1. Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность: 1.1 Развитие воспитательной среды образовательной организации; 1.2 Организация мероприятий федерального	1.1. По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и др.) -1 балл		
	1.2. Количество организованных мероприятий – 1 балл, Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве		

<p>календарного плана воспитательной работы; 1.3 Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска</p>	<p>участников, так и в качестве организаторов-1 балл;</p>		
	<p>1.3.Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся – 1 балл, Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ образовательной организации/ муниципалитета – 1 балл, Доля обучающихся данной группы, охваченных дополнительным образованием– 1 балл, Доля обучающихся, снятых с различных видов учёта – 1 балл, Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества – 1 балл,</p>		
<p>2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса: 2.1. Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания 2.2. Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся ; 2.3. Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания</p>	<p>2.1.Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательной организации (учителями, педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания- 1 балл</p>		
	<p>2.2.Количество социальных партнеров (общественногосударственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником – 1 балл</p>		
	<p>Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания - 1 балл</p>		

<p>3. Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями</p> <p>3.1. Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями:</p> <p>3.2. Организация работы школьного актива</p> <p>3.3. Создание Центра детских инициатив</p>	<p>Поддержка создания первичного отделения РДДМ в образовательной организации – 1 балл;</p> <p>Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ – 1 балл;</p> <p>Количество начальных классов, реализующих программу «Орлята России»-1 балл;</p>		
	<p>Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива – 1 балл;</p> <p>Количество обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов – 1 балл;</p>		
<p>4. Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p>	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня – 1 балл;</p>		
<p>4.1. Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)</p> <p>4.2. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p> <p>4.3 Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах,</p>	<p>Участие и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях - 1 балл;</p> <p>В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи – 1 балл;</p>		

<p>конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях</p>			
<p>5. Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий</p> <p>5.1. Освоение дополнительных профессиональных программ</p> <p>5.2. Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ</p>	<p>Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет) – 1 балл;</p>		
	<p>Применение современных педагогических технологий в практической деятельности – 1 балл;</p>		
<p>6. Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной</p>	<p>Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп – 1 балл;</p>		
	<p>Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов – 1 балл;</p>		
	<p>Участие и достижения в профессиональных конкурсах – 1 балл;</p>		
	<p>Уровень и статус участия в профессиональнообщественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие во всероссийских и региональных форумах, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др. – 1 балл;</p>		

<p>6.1. Участие в работе методических (профессиональных) объединений</p> <p>6.2. Разработка программнометодического сопровождения образовательного процесса</p> <p>6.3. Участие в профессиональных конкурсах</p> <p>6.4. Профессионально-общественная деятельность</p> <p>6.5. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной</p>	<p>Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр. – 1 балл;</p>		
Итого баллов			
Подписи			

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 161 имени Героев Советского Союза, выпускников Куйбышевского военно-пехотного училища № 1» городского округа Самара (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

Постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 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 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Правительства Самарской области от 16 февраля 2024 года № 94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2016 года № 39 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 19 июня 2024 года № 450 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 19 июня 2024 года № 450 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года № 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»;

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 1 августа 2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

Постановлением Администрации городского округа Самара Самарской области от 17.11.2011 № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»;

Уставом школы;

Коллективным договором школы;

иными нормативными документами.

1.3. Настоящее Положение вступает силу с 1 сентября 2024 года.

1.4. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда и в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

Надбавки и доплаты, установленные настоящим Положением, устанавливаются на одинаковых условиях как работникам, работающим по основному месту работы, так и по совместительству (как внутреннему, так и внешнему).

1.7. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.8. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на *выплаты материальной помощи*, премирование работников и другие выплаты в соответствии с настоящим Положением.

1.10. Во всех случаях расчета дневной или часовой ставки используется количество дней или часов, исчисленное из нормы рабочего времени работника в том месяце, за который производится расчет.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

- базового фонда оплаты труда работников;
- специального фонда оплаты труда работников;
- стимулирующего фонда оплаты труда работников;
- объема средств в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

2.2. Базовый фонд оплаты труда работников включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направленный на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, осуществляющих процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2.3. Специальный фонд оплаты труда работников включает в себя:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, спортивным залом 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.

2.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителя общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда. К стимулирующим выплатам 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.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением.

2.5. Объем средств в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ, установленного федеральным законом, определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

2.6. Руководитель общеобразовательного 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.

2.7. Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.8. Выплаты *компенсационного характера* устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

2.9. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и *материальной помощи* работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с данным Положением.

2.10. На фонд оплаты труда педагогических работников, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

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

2.12. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей директора, главного бухгалтера производится на основании трудовых договоров, установленных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.13. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательных учреждений, за исключением директора, заместителей директора, 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 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области в образовательных учреждениях и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

2.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.15. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях реализации государственной социальной политике в общеобразовательном учреждении».

3. Порядок расчета заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс

3.1. Заработная 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** - заработная 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

$$БЧ_{п} = С_{пi} \times К_{мк} \times К_{пр} \times Н \times У_{п} \times 4,2 \times К_{гр} + С_{кi} \times Н \times У_{п} \times 4,2 ,$$

где:

С_{пi} - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-й 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 форме семейного образования, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

К_{мк} - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях;

К_{пр} - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной 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 не менее 1,3 (далее коэффициент))

Образовательная программа	Повышающий коэффициент
Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, реализующего образовательные программы базового уровня	1

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, реализующего образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения	1,3
--	-----

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

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - 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:

Деление групп	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Ск - 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 форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д,$$

где **Кзн** - повышающий коэффициент 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

Основание	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
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	1,1

Устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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 в размере 1,1;

Кнм - 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

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

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

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

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

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию	1,1

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, которая устанавливается в твердой денежной сумме в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 250 рублей
- от 10 лет до 15 лет – 300 рублей
- от 15 лет до 20 лет – 350 рублей
- свыше 20 лет – 500 рублей

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

3.2. Расчет на одного обучающегося по очной форме обучения осуществляется в соответствии с «Методикой 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 по очной форме обучения и базового норматива 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 по очной форме обучения», утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617.

Расчет на одного обучающегося на дому осуществляется в соответствии с «Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому в расчете на одного обучающегося и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому в расчете на одного

обучающегося», утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617.

Размеры расчетной единицы за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом утверждены Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617.

3.3. Надбавки и доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, устанавливаются приказом директора учреждения согласно пропорционально отработанному времени.

3.4. За выполнение функций классного руководителя согласно постановлению Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений" (в ред. Постановления от 22.02.2018г. № 93) педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение согласно пропорционально отработанному времени:

в классах с наполняемостью 25 человек и более - в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек - в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

3.5. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей, согласно Постановления Правительства РФ от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования».

Вознаграждения являются дополнительными и не отменяют установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам.

3.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Установление конкретного размера выплат за работу, предусмотренную настоящим пунктом, осуществляется приказом директора Учреждения.

4. Порядок расчета заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора общеобразовательного учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.2. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и сентябре, и рассчитывается по формуле

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

где $ЗП_{зг}$ - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения;

$БЧ_{зг}$ - базовая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{зг} = З_{пср} \times Кр + П,$$

где $З_{пср}$ - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$Кр$ - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее – коэффициент).

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

$П$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемые из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$ - специальная часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, которая рассчитывается по формуле

$$СП_{зг} = (ЗП_{пср} \times Кр \times К_{зн}) - (ЗП_{пср} \times Кр) + Р,$$

где $К_{зн}$ - 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 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.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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. Размер данного коэффициента – 1,1.

$Р$ – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = С_p,$$

где $С_p$ – величина стимулирующих выплат заместителей директора, главного бухгалтера.

5. Порядок расчета заработной платы административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала,

не осуществляющего непосредственной образовательной деятельности в соответствии с учебным планом

5.1. Заработная плата административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала Учреждения, не осуществляющего непосредственной образовательной деятельности в соответствии с учебным планом, состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера (ст.129 ТК РФ).

5.2. Должностные оклады (оклады) административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и педагогического персонала Учреждения, не осуществляющего непосредственной образовательной деятельности в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета».

5.3. Работникам, режим работы которых установлен графиками, и которым установлен суммированный учет рабочего времени, расчет часовой ставки заработной платы в месяц осуществляется исходя из количества часов в конкретном отчетном месяце.

6. Специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает в себя:

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

№ п/п	Позиция доплат	Сумма, руб.
1.	Работа с родителями	500
2.	За заведование спортивным залом и компьютерным классом	500
3.	За заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими	300
4.	Председателям методических объединений	1000-2000
5.	Наставничество	1000
6.	Использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	500

За проверку тетрадей и письменных работ

Позиция доплаты	Сумма, руб. в % от базовой части заработной платы
1 группа (учителя начальной школы, математики, русского языка)	7%

2 группа (учителя английского языка, истории, обществознания, географии, химии, физики биологии, информатики)	4%
3 группа (учителя технологии, музыки, черчения, ИЗО)	2%

Доплаты за заведование спортивным залом и компьютерным классом, а также за заведование кабинетами, лабораториями мастерскими выплачивается в половине установленного размера в случае, если одним помещением заведуют два работника.

Доплата за проверку тетрадей и письменных работ в случае преподавания одним работником разных предметов устанавливается в максимальном размере.

Конкретный размер доплаты за наставничество определяется приказом работодателя.

6.2. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист" в размере 1,1;

6.3. 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 в размере – 1,1; выплата назначается за одну позицию и не суммируются;

6.4. 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

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 за выполнение дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника) носят *компенсационный характер*.

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс - вредные условия труда, 4 класс - опасные условия труда).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 4% от должностного оклада (оклада). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс - оптимальные условия труда, 2 класс - допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

При поручении работнику дополнительной работы по той же должности (профессии) (увеличение объема работы, расширение зон обслуживания) либо по другой должности (профессии) (совмещение должности (профессии), исполнение обязанностей отсутствующего работника) работнику устанавливается доплата. Размер доплаты определяется приказом работодателя по предварительному письменному согласованию с работником.

Доплата может устанавливаться как на определённый срок (за определённый объем работы), так и без установления конкретного срока.

Доплата может устанавливаться в процентах от определённых выплат (оклада, должностного оклада) как с учетом надбавок и доплат, так и без их учета, а равно доплата может устанавливаться фиксированной суммой.

Конкретный размер доплаты учитывает объем выполняемой работы, ее сложность, интенсивность и иные факторы.

На доплату за выполнение дополнительной работы не начисляются премии и стимулирующие выплаты, рассчитываемые по балльной системе.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При расчете дневной (часовой) ставки для оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день помимо оклада (должностного оклада) учитываются выплаты, включаемые в базовый фонд оплаты труда (за исключением доплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, выплачиваемых по факту их выполнения), а также стимулирующего фонда (за исключением премий).

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.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

При расчете часовой ставки для оплаты сверхурочных работ помимо оклада (должностного оклада) учитываются выплаты, включаемые в базовый фонд оплаты труда (за исключением доплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, выплачиваемых по факту их выполнения), а также стимулирующего фонда (за исключением премий).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

Каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00 следующего дня) оплачивается в повышенном размере. Доплата за работу в ночное время составляет 35% часовой ставки работника за каждый час работы.

При расчете часовой ставки для оплаты работы в ночное время учитывается только оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работника.

6.5. При установлении доплат и выплат, установленных настоящим пунктом, объем занимаемой ставки не учитывается (надбавка в установленном размере выплачивается как работникам, работающим на условиях сокращенного рабочего времени, так и неполного).

Доплаты и выплаты, установленные настоящим пунктом, выплачиваются пропорционально отработанному в месяце времени.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. К стимулирующим выплатам 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.

7.2. . Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- стимулирующие выплаты руководителю учреждения - не более 3 %;
- стимулирующие выплаты заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу – 20 %;
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не менее 70 %;
- иные стимулирующие выплаты (см п.7.1.). – 7%.

7.3. Общими условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

7.4. Порядок определения и назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда):

7.4.1. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (приложение № 1 к настоящему Положению).

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

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

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

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

7.4.2. В соответствии с установленными критериями работники учреждения представляют материалы по самоанализу деятельности 2 раза в год до 15 сентября и до 15 января. Материалы по самоанализу рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих баллов. По результатам рассмотрения комиссия устанавливает каждому работнику индивидуальную балльную оценку. Итоги предоставляются директору учреждения. Стоимость балла устанавливается приказом.

Стоимость балла рассчитывается отдельно для педагогических работников, отдельно для прочего персонала.

7.4.3. Стоимость балла рассчитывается по формуле:

Стоимость балла = Общая сумма надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) / сумма баллов всех работников.

7.4.4. Размер стимулирующей выплаты определяется путем умножения стоимости балла на количество баллов, установленное работнику. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется приказом директора учреждения и устанавливается на период до следующей оценки результатов деятельности работников.

7.4.5. Размер стимулирующей выплаты может быть снижен или стимулирующая выплата может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев;

наличия 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 учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

низкая результативность работы;

применение к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности и т.п.;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

7.5. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавка за интенсивность и напряженность работы:

7.5.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы; устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения;

7.5.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

б) для руководящего состава дополнительно:

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

7.5.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более, чем на одно полугодие с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.5.4. Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.6. Премия за выполнение особо важных или срочных работ устанавливается по итогам выполненных работ на основании служебных записок заместителей директора, заведующего хозяйством, главного бухгалтера, ответственных лиц; для заместителей директора, заведующего хозяйством, главного бухгалтера, ответственных лиц премия устанавливается директором школы с указанием работ.

7.7. Премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) устанавливается:

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми и другими наградами.;

за высокую результативность учебно-воспитательного процесса;

за внедрение инновационных форм методов обучения и воспитания;

за высокую результативность работы с одаренными детьми;

за высокий уровень организации и создание комфортных условий для качественного проведения различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций, открытых уроков; внеурочных воспитательных мероприятий;

за добросовестное отношение к труду, высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенического режима в ОУ.

Премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) устанавливается по итогам выполненных, на основании служебных записок заместителей директора, заведующего хозяйством, главного бухгалтера, ответственных лиц; для заместителей директора, заведующего хозяйством, главного бухгалтера, ответственных лиц премия устанавливается директором школы с указанием работ.

7.8. Премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Работникам, отработавшим неполный месяц, премия начисляется пропорционально отработанному времени.

7.9. Премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной постановлением Российской Федерации от 21.02.2022 №225.

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

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.

Размер надбавки за выслугу лет в зависимости от общего педагогического стажа устанавливается в твердой денежной сумме следующим образом:

от 5 до 10 лет	– 250 рублей
от 10 лет до 15 лет	– 300 рублей
от 15 лет до 20 лет	– 350 рублей
свыше 20 лет	– 500 рублей

7.11. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается с момента подтверждения наличия квалификационной категории соответствующим документом.

7.12. Назначение и выплата стимулирующей выплаты работникам учреждения по итогам 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 трудовых обязанностей.

7.13. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников

8. Обеспечение объема средств в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

8.1 Объем средств в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ, установленного федеральным законом, определяется исходя из фактической потребности.

8.2. Работникам учреждения, заработная плата которых в соответствии с окладами либо средними расчетными единицами составляет величину менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда в фиксированном размере.

8.3. Работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени доплата до минимального размера оплаты труда рассчитывается пропорционально отработанному времени.

9. Порядок установления и выплаты ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

9.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 рублей производится 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 № 216н "Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в муниципальное общеобразовательное 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 профессионального образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - педагогический работник)

9.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

9.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу (или даты начала обучения на 4 курсе учреждения высшего профессионального образования) в муниципальное общеобразовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

9.4. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющего стаж работы по педагогической

специальности менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в муниципальное общеобразовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в муниципальное общеобразовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

10. Порядок установления и выплаты премии к знаменательным датам.

10.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования по другим причинам средства направляются на осуществление премий к знаменательным датам.

10.2. Работникам могут выплачиваться премии к знаменательным датам:

- в связи с профессиональным праздником Днем учителя;
- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими государственными, муниципальными и профессиональными праздниками;
- в связи с празднованием юбилея (25, 30 и далее каждые 5 лет).

10.3. Премия к знаменательным датам устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Премия в связи с празднованием юбилея (25, 30 и далее каждые 5 лет) устанавливается в размере 5000 руб.

10.4. Премии в связи с праздниками устанавливаются всем в одинаковом размере, либо в одинаковом проценте от оклада.

11. Материальная помощь

11.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования по другим причинам средства направляются на осуществление материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с данным Положением.

11.2. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- утрата имущества, тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара,

наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- смерть работника;
- происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- рождение ребенка в семье работника;
- демобилизованным при приостановлении и возобновлении трудовых отношений (при наличии соответствующих документов);
- членам семей мобилизованных (при наличии соответствующих документов).

11.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

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

11.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

Приложение 1.

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) 0 – не имеется, 1 имеется		
	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов 0 – не имеется, 1 имеется		
	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО 0 – не имеется, 1 имеется		
	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) 0 – несоответствие, 1 – соответствие 75% и более		
	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% 0 – менее 100%, 1 – 100%		
	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» 0 – ниже уровня среднего значения по «образовательному округу», 1 – на уровне или выше		
	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 0 – несоответствие, 1 – соответствие 75%		
	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% 0 – менее 100%, 1 – 100%		
	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% 0 – менее 100%, 1 – 100%		
	Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору, и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне СОО или предметную направленность на уровне СПО от общего числа выпускников сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору: 60-84% - 1 балл, 85-100% - 2 балла.		

	<p>Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%</p> <p>0 – менее 100%, 1– 100%</p>		
	<p>Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении», по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «отлично» по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя: 50% 1 балл, 70% и более- 2 балла, 100% - 3 балла.</p>		
	<p>Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»</p> <p>0 – ниже уровня среднего значения по «образовательному округу», 1 – на уровне или выше</p>		
	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)</p> <p>0 – не имеется, 0,5 – имеется</p>		
	<p>Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов</p> <p>0,5 – снижение, 1 – отсутствие</p>		
	<p>Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%</p> <p>0 – менее 100%, 1– 100%</p>		
	<p>Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p> <p>0 – наличие, 0,5 – отсутствие</p>		
	<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p> <p>0,5 – 75-90%, 1– 100%</p>		
	<p>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)</p> <p>0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла– на уровне области; 2 балла –на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности</p>		

	<p>обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО менее 90% – 0, 90 и более% – 0,5</p>		
	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений отсутствие обращений – 0,5, наличие - 0</p>		
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) 0,5 балла – 2 – 3 учащихся на уровне района; 1 балл – 2 - 3 человек на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – 1–2 учащихся на уровне области; 2 балла – наличие на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – 2 – 3 учащихся на уровне района; 1 балл – 2 - 3 человек на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – 1–2 учащихся на уровне области; 2 балла – наличие на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя 0 – менее 80%, 1 – более 80%</p>		
	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) 1 – балл окружной уровень; 2 – балл региональный уровень; 3 – балл всероссийский уровень; (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты отсутствие – 0, наличие – 1</p>		
	<p>Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику 0 – менее 50%, 0,5 – 50 - 90%, 1 – 100%</p>		
	<p>Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на</p>		

	<p>профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p> <p>0 – менее 100%, 1– 100%</p>		
	<p>Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО</p> <p>0 – ниже декомпозированного показателя, 1 – на уровне и выше</p>		
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	<p>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</p> <p>100% - 1 балл, менее 100% - 0</p>		
	<p>Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)</p> <p>Более 49%% 1-2 уровень – 0,5, более 40% 3-4 уровень – 1, более 11% 5-6 уровень – 1 (баллы суммируются)</p>		
	<p>*Работа в системе АСУ РСО:</p> <p>учителями: выполняется с замечаниями – 0, выполняется без замечаний – 1</p> <p>классными руководителями: выполняется с замечаниями – 0, выполняется без замечаний – 1</p> <p>навигатор доп.образования: выполняется с замечаниями – 0, выполняется без замечаний – 1</p> <p>(баллы суммируются)</p>		
<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	<p>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)</p> <p>0,5 балла – на уровне района;</p> <p>1 балл –на уровне городского округа Самара;</p> <p>1,5 балла–на уровне области;</p> <p>2 балла –на всероссийском или международном уровне</p> <p>(определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла – на уровне района;</p> <p>1 балл –на уровне городского округа Самара;</p> <p>1,5 балла–на уровне области;</p> <p>2 балла –на всероссийском или международном уровне</p> <p>(определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>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)</p> <p>0,5 балла – на уровне района;</p> <p>1 балл –на уровне городского округа Самара;</p> <p>1,5 балла–на уровне области;</p> <p>2 балла –на всероссийском или международном уровне</p>		

	(определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	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 отсутствие – 0, наличие – 1		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 2 – 100% - начальная школа, 80% - основная школа и старшая школа		
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса 1–отсутствие		
	Положительная динамика доли учащихся, выполнивших нормы ГТО от общего числа учащихся, принявших участие в сдаче норм ГТО – 5% - 1БАЛЛ, 8%- 2 БАЛЛА, 12% И БОЛЕЕ – 3 БАЛЛА;		
Иные показатели образовательного процесса*	1)Качество руководством методическим объединением-до 5баллов; 2)качество участия в инновационной и экспериментальной работе – до 3баллов; 3)качество наставничества – до 3 баллов.		
	Иное (участие в инновационной и экспериментальной работе, качественное руководство методическим объединением, участие в качестве члена жюри на олимпиадах, конкурсах, качественная работа по организации и проведению платных образовательных услуг. и др.) (указать конкретно) до 15 баллов1 - за каждую позицию (баллы суммируются)		
ИТОГО			
Подписи			

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

методиста

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
Результативность организационно-	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и		

методической деятельности педагога	т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Разработанные методистом, используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		
	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне. (Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)		

	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
ИТОГО			
Подписи			

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

учителя-логопеда

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): 0 – не имеется, 1 имеется		
	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи» 0,5 – 20-39%, 1 – 40-59%, 1,5 – 60% и более		
	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи» 0,5 – 20-39%, 1 – 40-59%, 1,5 – 60% и более		
	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – 1 – 2 учащихся на уровне района; 1 балл – 1 – 2 человек на уровне городского округа Самара;		

	<p>1,5 балла – 1–2 учащихся на уровне области; 2 балла – наличие на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются)</p>		
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 0,5 – 55-60%, 1 – 61-75%, 1,5 – 76-85%, 2 – свыше 85%</p>		
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 0,5 – 55-60%, 1 – 61-75%, 1,5 – 76-85%, 2 – свыше 85%</p>		
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 0,5 – 55-60%, 1 – 61-75%, 1,5 – 76-85%, 2 – свыше 85%</p>		
	<p>Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса 1 – не имеется, 0 – имеется</p>		
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	<p>Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом 1 – наличие, 0 - отсутствие</p>		
	<p>Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов 0,5 балла за каждую позицию, баллы суммируются</p>		
<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов 0,5 – на уровне норматива, 1 – сверх норматива</p>		
	<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне ОО или района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) 0,5 балла – на уровне ОО или района; 1 балл – на уровне городского округа Самара;</p>		

	<p>1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>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</p> <p>0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>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</p> <p>0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)</p>		
	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>0,5 балла–создание; 1 балл–создание и реализация; 1,5 балла–создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; 2 балла–создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p> <p>Баллы не суммируются</p>		
ИТОГО			
Подписи			

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

воспитателя

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность работы	Сохранность контингента воспитанников – до 5 баллов		

Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	1) Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.) – до 5 баллов; 2) Результативность работы по профилактике Травматизма – 1 балл		
Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД .	Вовлечение учащихся в кружковую работу.- 1 балл		
Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства – до 5 баллов		
Включенность в методическую работу	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) – до 3 баллов		
Внедрение современных образовательных технологий	Использование ЭОР, наличие собственного информационного пространства (ИП) – 1 балл		
Качественное ведение документации	Наличие программы воспитания – 1 балл; Отсутствие замечаний по ведению документации – 1 балл		
Признание высокого профессионализма воспитателя в ГПД обучающимися и их родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в группу, где работает данный воспитатель); результаты независимых опросов, анкетирования родителей, учащихся, положительные отзывы в соцсетях – до 3 баллов		
Отсутствие обоснованных жалоб в отношении воспитателя в ГПД	Отсутствие обоснованных жалоб в адрес воспитателя со стороны родителей, замечания администрации – до 3 баллов		
итого			
Подписи			

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

социального педагога

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете, (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) 1 - отсутствие, 0,5 – снижение численности		

качества предоставляемых услуг	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом 0 - не имеется, 1 имеется		
	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета 1 – отсутствие фактов правонарушений, 0,5 – снижение фактов правонарушений, 0 – без изменений		
	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием 1 – 100%, 0 – менее 100%		
	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации) 0,5 – 60 - 70%, 1 – 71-85%, 1,5 – свыше 85%		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода): 1 – 100%, 0 – менее 100%		
	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т. ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд): 1 – 100%, 0,5 – 85% - 99%,		
	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета: 1 – 100%, 0,5 – 85% - 99%,		
	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года:		

	1 – увеличение трудоустроенных ребят; 0,5 – на том же уровне, 0 – не имеется трудоустроенных ребят		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: 1 – наличие, 0 - отсутствие		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей 1 – не имеется, 0 – имеется		
ИТОГО			
Подписи			

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

<i>Основания для назначения стимулирующих выплат</i>	<i>Критерии</i>	<i>Кол-во баллов</i>	
		<i>Самоанализ</i>	<i>Комиссия</i>
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете, (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) 1 - отсутствие, 0,5 – снижение численности		
	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом 0 - не имеется, 1 имеется		
	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета 1 – отсутствие фактов правонарушений, 0,5 – снижение фактов правонарушений, 0 – без изменений		

	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием 1 – 100%, 0 – менее 100%		
	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации) 0,5 – 60 - 70%, 1 – 71-85%, 1,5 – свыше 85%		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионально го самоопределения	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода): 1 – 100%, 0 – менее 100%		
	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т. ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд): 1 – 100%, 0,5 – 85% - 99%,		
	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета: 1 – 100%, 0,5 – 85% - 99%,		
	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара; 1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 – увеличение трудоустроенных ребят; 0,5 – на том же уровне, 0 – не имеется трудоустроенных ребят		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района; 1 балл – на уровне городского округа Самара;		

	1,5 балла – на уровне области; 2 балла – на всероссийском или международном уровне (определяется по наивысшему уровню достижений - баллы не суммируются)		
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: 1 – наличие, 0 - отсутствие		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей 1 – не имеется, 0 – имеется		
ИТОГО			
Подписи			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
заместителя директора(кроме заместителя руководителя по АХЧ или заведующего хозяйством)

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Должность _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Эффективность процесса обучения	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР 1 балл – имеется.		
	Соответствие не менее 75 % итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету – 1 балл; по двум предметам – 2 балла; по трем и более предметам – 3 балла (баллы не суммируются)		
	Отсутствие обучающихся, непереведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами) 1 балл – отсутствие.		

Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки за ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе), от общего количества обучающихся 5-х классов: 50-75 % обучающихся – 1 балл; 76-100 % обучающихся – 2 балла		
Доля обучающихся, допущенных до государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х и 11-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 1 балл – 100 %, 0 – менее 100%		
Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА в 9 классах (без учета сентябрьских сроков): 96 %-99 % – 1 балл; 100 % – 2 балла		
Доля обучающихся, которые по четырем предметам основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной федеральным институтом педагогических измерений 5-бальной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10 % - 15 % – 1 балл; более 15 % – 2 балла		
Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-бальной шкале, от числа выпускников, получивших аттестат особого образца: 95 %-99 % выпускников – 1 балл; 100 % выпускников – 2 балла		
Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА в 11 классах (без учета сентябрьских сроков): 100 % выпускников – 1 балл		
Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) по предметам по выбору– 1 балл		
Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету – 1 балл; по двум предметам – 2 балла; по трем предметам – 3 балла; по четырем и более предметам – 4 балла		
Выпускники, награжденные медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам по итогам ЕГЭ: 100 % выпускников – 1 балл		
Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на городском уровне: 1-2 человека – 1 балл; 3 и более человек – 1,5 балла; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 2 балла;		

	3 и более человек – 3 балла; на всероссийском или международном уровнях – 4 балла		
	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80 % -89 % – 1 балл; 90 % и более – 2 балла		
	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10 % - 20 % – 1 балла; 21 % и более – 2 балла		
	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном, окружном или всероссийском этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более – 1 балла; положительная динамика – 2 балла		
Эффективность воспитательной работы	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100 % или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете – 1 балл		
	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших), – 1 балл		
	Участие обучающихся в проектах по развитию волонтерского движения и на уровне: городского округа Самара – 1 балла; региона и выше – 2 балла		
	Участие обучающихся в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: городского округа Самара – 1 балла; региона и выше – 2 балл		
	Наличие зарегистрированного отряда Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия» и (или) военно-патриотического отряда – 2 балл		
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами Департамента образования Администрации городского округа Самара (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на уровне внутригородского района и городского округа Самара – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 3 балла (баллы не суммируются)		
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в городских или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла		

	<p>Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75 % -79 % – 1 балл; 80 % и более – 2 балла</p>		
<p>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</p>	<p>Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне городского округа Самара – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла</p>		
	<p>Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 1 балл; на городской уровень – 1,5 балла; на региональный уровень – 2 балла; всероссийский уровень – 3 балла</p>		
	<p>Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл. Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы суммируются)</p>		
<p>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</p>	<p>Доля обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года), от общего количества обучающихся, планируемых к участию в указанных уроках: 80-90 % – 1 балл; 100 % – 2 балла</p>		
	<p>Количество обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 2 балла</p>		
	<p>Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков, от общего количества обучающихся ОО: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, 1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 2 балла</p>		

Эффективность управленческой деятельности	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации на уровне среднего показателя по городскому округу Самара и выше – 1 балл		
	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга образовательных организаций за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» – 1 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 2 балла		
	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла		
	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – 2 балла		
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл; выше – 2 балла		
	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса – 1 балл		
	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе – 1 балл		
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл		
	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 2 балла		
	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне городского округа Самара – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне городского округа Самара – 1,5 балла; участие на областном уровне – 2 балла; наличие победителей на областном уровне – 2,5 балла; участие на федеральном уровне – 3 балла; наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла		
	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования, от общего количества педагогических работников ОО: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период – 1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного		

	приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период – 2 балла		
Итого			
Подписи			

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период. 0,5 балла -70%-79% , 1 балл - 80% и более		
	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период. 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества. (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу) По 0,5 балла за каждую программу, баллы суммируются.		
	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных обще-образовательных программ для обучающихся с ОВЗ. 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей). 0,5 балла -70%-79% , 1 балл - 80% и более		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) 0,5 балла – на уровне района, 1 балл – на уровне городского уровня Самара, 1,5 балла – на уровне области, 2 балла – на всероссийском или международном уровне.		

	<p>(Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)</p> <p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне:</p> <p>0,5 балла - наличие на уровне ОО свыше 25% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета свыше 15% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа свыше 10% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа свыше 5% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях до 5% от количества обучающихся объединения.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла - наличие на уровне ОО свыше 25% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета свыше 15% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа свыше 10% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа свыше 5% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровне региона до 5% от количества обучающихся объединения.(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p> <p>0,5 балла – 70% - 90%</p> <p>1 балл – 100%.</p>		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период(баллы могут суммироваться)</p> <p>0,25 балл - освещение на сайте образовательной организации;</p> <p>0,25 балл - освещение на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»;</p> <p>0,25 балл - освещение в социальных сетях;</p> <p>0,25 балл - освещение в средствах массовой информации.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>Результативность участия педагогов распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)(в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях.</p> <p>(Баллы суммируются)</p> <p>участие в работе краткосрочной целевой группы;</p>		

	на постоянной основе в течение календарного года 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период. 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) 0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета; 0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа; 1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа; 1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях. (Баллы суммируются)		
	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета; 0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа; 1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа; 1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях. (Баллы суммируются)		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
ИТОГО			
Подписи			

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

главного бухгалтера

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1.Отсутствие необоснованных кредиторских задолженностей на конец отчетного периода (перед поставщиками, внебюджетными фондами. По заработной плате)	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		

3.Отсутствие замечаний по выполнению законодательных и нормативно-правовых документов при организации финансово-хозяйственной деятельности	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
4.Эффективная работа по экономическому планированию и прогнозированию ПФХД	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
5.Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
Итого			
Подписи			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по АХЧ или заведующего хозяйством

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.
Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1. Своевременный контроль содержания помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
2.Высокое качество подготовки организации ремонтных работ	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
3.Оперативное реагирование на устранение технических неполадок	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
4. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
Итого	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
Подписи			

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

бухгалтера

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.
Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1.Качественное ведение, оформление и сохранность бухгалтерских учетов, согласно должностной инструкции	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		

2.Своевременное и качественное оформление отчетов, справок по заявлению сотрудников	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
3. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
Итого			
Подписи			

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

контрактного управляющего

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1.Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
2.Своевременное размещение плана графика, согласно требованиям 44ФЗ контроль его исполнения	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
3.Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – 5 баллов, с замечаниями – до 3 баллов		
Итого			
Подписи			

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

педагога-организатора

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период. 0,5 балла -70%-79% , 1 балл - 80% и более		
	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах		

	<p>профилактического учета, за отчетный период. 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.</p>		
	<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <p>модульная дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества.</p> <p>(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p> <p>По 0,5 балла за каждую программу, баллы суммируются.</p>		
	<p>Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных обще-образовательных программ для обучающихся с ОВЗ. 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.</p>		
	<p>Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей). 0,5 балла -70%-79% , 1 балл - 80% и более</p>		
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла – на уровне района,</p> <p>1 балл – на уровне городского уровня Самара,</p> <p>1,5 балла – на уровне области,</p> <p>2 балла – на всероссийском или международном уровне.</p> <p>(Определяется по наивысшему уровню достижений – баллы не суммируются.)</p>		
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне:</p> <p>0,5 балла - наличие на уровне ОО свыше 25% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета свыше 15% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа свыше 10% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа свыше 5% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях до 5% от количества обучающихся объединения.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла - наличие на уровне ОО свыше 25% от количества обучающихся объединения;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета свыше 15% от количества обучающихся объединения;</p>		

	<p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа свыше 10% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа свыше 5% от количества обучающихся объединения;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровне региона до 5% от количества обучающихся объединения.(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p> <p>0,5 балла – 70% - 90%</p> <p>1 балл – 100%.</p>		
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период(баллы могут суммироваться)</p> <p>0,25 балл - освещение на сайте образовательной организации;</p> <p>0,25 балл - освещение на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»;</p> <p>0,25 балл - освещение в социальных сетях;</p> <p>0,25 балл - освещение в средствах массовой информации.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>	<p>Результативность участия педагогов распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)(в зависимости от уровня)</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях.</p> <p>(Баллы суммируются)</p> <p>участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года</p> <p>1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.</p>		
	<p>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.</p> <p>1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.</p>		
	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета;</p> <p>0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа;</p> <p>1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа;</p> <p>1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях.</p> <p>(Баллы суммируются)</p>		
	<p>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-</p>		

	тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) 0,5 балла – наличие на уровне муниципалитета; 0,5 балла – наличие на уровне образовательного округа; 1 балла – наличие на уровне региона и Федерального округа; 1, 5 балла – наличие на всероссийском или международном уровнях. (Баллы суммируются)		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений 1 балл - имеется, 0 - баллов не имеется.		
ИТОГО			
ППодписи			

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника

<i>Основания для назначения стимулирующих выплат</i>	<i>Критерии</i>	<i>Количество баллов</i>	
		<i>Самоанализ</i>	<i>Комиссия</i>
1.Результативность деятельности педагога-библиотекаря по обеспечению качества предоставляемых услуг	Доля учеников, являющихся читателями школьной библиотеки: до 45% - 0 баллов, свыше 45% - 1 балл; Достижение значений средней посещаемости учеников – до 20 посещений- 1балл, свыше 20 посещений – 2 балла; Достижение средних значений читаемости учеников (без учебников) -12 книговыдач -0 баллов, свыше 12 книговыдач – 1 балл; Доля учеников, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой, направленными на повышение читательского интереса: до 75% - 1 балл, свыше 70% - 2 балла; Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря – 1 балл.		
2.Результативность деятельности педагога-библиотекаря по развитию талантов у учеников, их	Наличие учеников, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период: до 3-х чел – 1балл, свыше 3-х чел. – 2 балла.		

профессиональному определению			
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений: до 10 разработок – 1 балл; свыше 10 разработок – 2 балла.</p> <p>Наличие в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн консультации, форум. Онлайн опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период – 1 балл</p>		
4. Результативность организационно-методической работы	<p>Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня): школьный уровень – 1 балл, районный уровень - балла и т.д.</p> <p>Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства: районный уровень – 1 балл, городской уровень – 2 балла, областной и всероссийский уровни – 3 балла.</p>		
Итого			
Подписи			

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

секретаря

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов	
		Самоанализ	Комиссия
Качественные результаты труда	<p>Качественное ведение и своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них</p> <p>1 балл</p>		

	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов, выдача справок незначительные замечания -1 балл, без замечаний – 2 балла		
	Своевременный электронный и другой документооборот 1 балл		
	Качество оформления и ведения личных дел обучающихся 1 балл		
	Своевременная подготовка проектов приказов 1 балла		
	Создание банка данных необходимых для работы и эффективное его использование 1 балл		
	Эффективное ведение архивной документации 1 балла		
	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной и пр. техники 1 балл		
	Курьерская доставка отчетов 1 балла		
Удовлетворенность участников образовательного процесса	Высокая культура общения с посетителями, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений 1 балла		
	Отсутствие жалоб на работу специалиста 1 балл		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение ОТ, противопожарной и электробезопасности 1балл		
Итого баллов			
Подписи			

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

гардеробщика

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Должность _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1.Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения учреждения в исправном состоянии (водоснабжение, водоотведение, теплоснабжение, вентиляция, электрическое хозяйство; исправность оборудования и инвентаря)	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
2.Участие в текущем ремонте и благоустройстве, оперативность выполнения	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		

поручений: - помещений учреждения; - благоустройстве помещений, пришкольной территории			
3.Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности и охраны труда	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
5.Дополнительная работа, не входящая в функциональные обязанности	До 2 баллов		
Итого			
Подписи			

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

дворника

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Наименование критерия	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1..Качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
2..Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
3.Качественное содержание площадки под контейнер ТБО	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
4.Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
Итого			
Подписи			

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.
Ф.И.О. работника _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Наименование критерия	Кол-во баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1. Качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
2. Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
3. Своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам (любого рода ремонт, замена, установка)	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
4. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
Итого			
Подписи			

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

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.
Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценки и показатели эффективности	Количество баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1. Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	Отсутствие – 3 балла		
2. Своевременное обслуживание оборудования	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
3. Повышение профессиональных навыков, строгое соблюдение должностной инструкции.	Надлежащее исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		

4. Ответственное отношение к сохранности закрепленного имущества.	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
5. Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности	Надлежащие исполнение – 3 балла, с замечаниями – 1 балл		
Итого			
Подписи			

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
слесаря-электрика по ремонту электрооборудования**

Период – с « » 202 по « » 202 г.

Ф.И.О. работника _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценки и показатели эффективности	Количество баллов	
		Самоанализ	Комиссия
1. Работа сверхурочно (по производ. необходимости).	Надлежащие исполнение – 1 балл		
2. Участие в работе по экономному у расходованию электроэнергии.	Надлежащие исполнение – 1 балл		
3. Четкие действия при возникновении нестандартной ситуации в работе системы электроснабжения школы	Надлежащие исполнение – 1 балл		
4. Своевременное, обслуживание электроприборов, приборов освещения и т.п.	Надлежащие исполнение – 1 балл		
5. Бесперебойная работа электросети школы	Надлежащие исполнение – 1 балл		
6. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	Надлежащие исполнение – 1 балл		
7. Повышение профессиональных навыков, строгое соблюдение должностной инструкции.	Надлежащие исполнение – 1 балл		
8. Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя сверх должностных обязанностей	Надлежащие исполнение – 1 балл		
Итого			
Подписи			

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

сторожа (вахтера)

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

<i>Основания для назначения стимулирующих выплат</i>	<i>Критерии оценки и показатели эффективности</i>	<i>Количество баллов</i>	
		<i>Самоанализ</i>	<i>Комиссия</i>
1. Качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
2. Оперативное выполнение дополнительных обязанностей разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
3. Своевременное и качественное выполнение распоряжений и зданий, приказов директора школы	Надлежащее исполнение – до 2 баллов		
Итого			
Подписи			

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

советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Период – с «__» _____ 202__ по «__» _____ 202__ г.

Ф.И.О. работника _____

<i>Основания для назначения стимулирующих выплат</i>	<i>Критерии оценки и показатели эффективности</i>	<i>Количество баллов</i>	
		<i>Самоанализ</i>	<i>Комиссия</i>
1. Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность: 1.1 Развитие воспитательной среды образовательной организации; 1.2 Организация мероприятий федерального	1.1. По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и др.) -1 балл		
	1.2. Количество организованных мероприятий – 1 балл, Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве		

<p>календарного плана воспитательной работы; 1.3 Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска</p>	<p>участников, так и в качестве организаторов-1 балл;</p>		
	<p>1.3.Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся – 1 балл, Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ образовательной организации/ муниципалитета – 1 балл, Доля обучающихся данной группы, охваченных дополнительным образованием– 1 балл, Доля обучающихся, снятых с различных видов учёта – 1 балл, Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества – 1 балл,</p>		
<p>2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса: 2.1. Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания 2.2. Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся ; 2.3. Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания</p>	<p>2.1.Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательной организации (учителями, педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания- 1 балл</p>		
	<p>2.2.Количество социальных партнеров (общественногосударственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником – 1 балл</p>		
	<p>Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания - 1 балл</p>		

<p>3. Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями</p> <p>3.1. Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями:</p> <p>3.2. Организация работы школьного актива</p> <p>3.3. Создание Центра детских инициатив</p>	<p>Поддержка создания первичного отделения РДДМ в образовательной организации – 1 балл;</p> <p>Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ – 1 балл;</p> <p>Количество начальных классов, реализующих программу «Орлята России»-1 балл;</p>		
	<p>Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива – 1 балл;</p> <p>Количество обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов – 1 балл;</p>		
<p>4. Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p>	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня – 1 балл;</p>		
<p>4.1. Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)</p> <p>4.2. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p> <p>4.3 Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах,</p>	<p>Участие и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях - 1 балл;</p> <p>В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи – 1 балл;</p>		

<p>конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях</p>			
<p>5. Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий</p> <p>5.1. Освоение дополнительных профессиональных программ</p> <p>5.2. Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ</p>	<p>Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет) – 1 балл;</p>		
	<p>Применение современных педагогических технологий в практической деятельности – 1 балл;</p>		
<p>6. Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной</p>	<p>Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп – 1 балл;</p>		
	<p>Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов – 1 балл;</p>		
	<p>Участие и достижения в профессиональных конкурсах – 1 балл;</p>		
	<p>Уровень и статус участия в профессиональнообщественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие во всероссийских и региональных форумах, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др. – 1 балл;</p>		

<p>6.1. Участие в работе методических (профессиональных) объединений</p> <p>6.2. Разработка программнометодического сопровождения образовательного процесса</p> <p>6.3. Участие в профессиональных конкурсах</p> <p>6.4. Профессионально-общественная деятельность</p> <p>6.5. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной</p>	<p>Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр. – 1 балл;</p>		
Итого баллов			
Подписи			