

СОГЛАСОВАНО

председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации

 О.А. Прокаева

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы
Н.П. Самаркина


Приказ № 354 от 30.09.2021



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ Школы № 178 г. о. Самара

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №178» городского округа Самара (далее – учреждение), реализующего общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.
- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 года №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (далее - Постановление Правительства Самарской области от №60);
 - Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (далее – Постановление Правительства Самарской области № 431);
 - Постановление Правительства Самарской области «Об внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» №629 от 30.08.2021 г.;
 - Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».
 - Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельное Постановление Правительства Самарской области» (далее – Постановление от 04.06.2013 №239);
 - Уставом Учреждения;
 - Коллективным договором учреждения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- **заработная плата (оплата труда)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **минимальный размер оплаты труда** - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливаемый Федеральным законом;
- **должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- **выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки работникам, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;

1.3. Заработная плата работникам учреждения закрепляется трудовыми договорами.

1.4. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum_{i=1}^K \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

где: NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, на оплату труда отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее - базовые школы РАН);

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.5.1. **Базового фонда** (81,76% об общего фонда оплаты труда), который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
- фонд оплаты труда прочего персонала;

1.5.2. **Специального фонда** (21,8% от базового фонда оплаты труда).

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

Специальный фонд оплаты труда, который включает:

- ✓ доплату за классное руководство и работу с родителями:
 - учителям с 1 по 11 класс (ежемесячно) в размере 25 рублей за одного обучающегося;
- ✓ доплату за проверку тетрадей и письменных работ определяются в процентном отношении от базовой части оплаты труда в зависимости от преподаваемого предмета:
 - учителям русского языка и литературы в размере до 10% за отработанные часы предмета, установленные тарификацией;
 - учителям математики в размере до 10% за отработанные часы предмета, установленные тарификацией;
 - учителям иностранного языка в размере: до 3% за отработанные часы предмета, установленные тарификацией;
 - учителям химии, физики в размере до 5% за отработанные часы предмета, установленные тарификацией;
 - учителям начальных классов в размере до 10% за отработанные часы предметов, установленные тарификацией;
- ✓ доплату педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры: за заведование учебными кабинетами, спортивными базами, актовым залом, бассейном от 300 до 600 рублей;
- ✓ доплату за осуществление деятельности не предусмотренной должностными обязанностями работников. Размер может устанавливаться как в **абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу**:
 - доплаты за работу, связанную с оформлением документации по государственной итоговой аттестации обучающихся;
 - доплаты за работу в качестве руководителей методическим объединением учителей-предметников;
 - за выполнение работ, определенных в рамках проведения районных, городских, областных, региональных, всероссийских и международных мероприятий.
 - доплаты за проведение работы с одаренными и отстающими обучающимися;
 - доплаты за подготовку научно-исследовательских работ;
 - контроль посещения внеурочной деятельности;
 - ведение мониторингов;
 - организацию общественно-полезного труда;
 - организация профориентационной работы, профессионального самоопределения обучающихся;
 - проведение внеклассной работы и питания обучающихся;
 - организация работы с молодыми специалистами (наставничество);
 - организацию работы АСУ РСО и УЭШКИ;
 - организацию экологической работы с обучающимися;
 - работу на пришкольном участке;
 - организацию и контроль подвижных перемен и дежурство по школе;
 - организация и контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра работниками школы;

- за работу с пенсионным фондом по персонифицированному учету (представление в ПФ индивидуальные сведения, анкетные данные и другая работа предусмотренная данными обязанностями);
- за работу с Поволжским банком Сбербанка России с зарплатными картами сотрудников школы (представлять в Сбербанк сведения для зачисления на карты сотрудников заработной платы, оформление карт сотрудникам и другая работа предусмотренная данными обязанностями);
- за работу с Официальным сайтом Российской Федерации для размещения информации об учреждении;
- за размещение заказов, своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности, отсутствие необоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей;
- за работу контрактного управляющего;
- за формирование базы данных детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- за работу с допризывной молодежью;
- за руководство школьным музеем и исследовательскую деятельность;
- за безопасную эксплуатацию электроустановок и теплового хозяйства, своевременный и эффективный контроль за выполнением должностных обязанностей МОП, соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях учреждения, своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров;
- за работу по обращению с твердыми коммунальными отходами с ООО «Экостройресурс»;
- за внедрение и составление расписания уроков, оформление больничных листов;
- за ведение ежемесячного табеля учета рабочего времени, организацию индивидуального обучения, охрану труда и безопасность образовательного учреждения, ГО;
- за работу с опекаемыми детьми;
- за работу с неблагополучными семьями;
- за работу с персональными данными сотрудников и обучающихся, ведение воинского учета;
- за обеспечение связи с другими библиотеками и организацию межбиблиотечного обмена;
- за информационно-методическую поддержку воспитательной деятельности по формированию у детей уважения к родному языку, развитию культуры речи;
- проведение школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- организация работы в системе АИС-Кадры в образовании;
- организация работы в ФИС ФРДО;
- за ведение архивного дела, организацию хранения и обеспечения сохранности документов;
- обновление школьного сайта;
- ведение протоколов педагогического совета, протоколов Совета школы, Общего собрания трудового коллектива, психолого-педагогического консилиума;
- организация работы по наставничеству;
- работа по реализации плана мероприятий по достижению декомпозированных целевых показателей национального проекта «Образование»;
- организация работы Совета школы;
- организация работы медиаслужбы;
- доплата за организацию, регистрацию и проведение мероприятий по сдаче норм ГТО;

- доплата за работу с библиотечным фондом учебников;
- организационная работа по подготовке и участию обучающихся в международных исследованиях PISA;
- за косметический ремонт образовательного учреждения.
- ✓ выплаты определяемые коэффициентом, повышающим среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе ФГОС:
 - коэффициент 1 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;
 - коэффициент 1,3 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.
- ✓ выплаты, определяемые коэффициентом для педагогических работников, осуществляющие образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы средней общего образования на основе ФГОС (базового уровня, углубленного уровня в рамках профильного обучения, с количеством обучающихся менее фактической наполняемости класса):
 - коэффициент 3 – при наполняемости класса 1-8 обучающихся;
 - коэффициент 2 – при наполняемости класса 9-12 обучающихся;
 - коэффициент 1,5 – при наполняемости класса 13-16 обучающихся;
 - коэффициент 1,2 – при наполняемости класса 17-20 обучающихся;
 - коэффициент 1 – при наполняемости класса 21-25 обучающихся.

1.5.3. **Стимулирующего фонда** (18,24% от общего фонда оплаты труда), который включает надбавки, доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения, в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

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

1.5.3.2. Виды, порядок и условия установления *стимулирующих выплат*, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.5.3.3. Конкретные размеры выплат *стимулирующего* характера, либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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

1.7. 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, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.8. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.9. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

- 1.10. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
- 1.11. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 1.12. Выплата заработной платы производится не реже, чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – 19 числа текущего месяца и окончательный расчет – 4 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть пропорционально отработанному работником времени. В расчет величины заработной платы за первую половину месяца входят оклад, доплаты, надбавки и прочие выплаты.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

- 2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Кпр – коэффициент, повышающий среднюю 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 стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

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 предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - 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 категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология,

физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

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

Кзн - 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, который устанавливается в следующих размерах:

	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 – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

2.2. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения;
- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующего уровня, по очной форме обучения;
- с обучающимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения;
- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения на дому;
- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для обучающихся общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение

отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;
- среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед.} \times \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

2. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Ср}$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за 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, 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;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

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

$$ЗПр = ЗПрс \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПрс - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - 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, 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;

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

- 3.4. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

- 3.5. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.
- 3.6. Должностные оклады заместителей директора, внесенные в штатное расписание на реализацию отдельных направлений деятельности, не учтенные в областном нормативе, устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора. Выплата заработной платы по данным ставкам производится за счет средств бюджета городского округа Самара. Размеры и сроки увеличения должностных окладов данных работников устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

Заработная плата директора и заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливается в пределах фонда оплаты прочего персонала.

4. Порядок и условия оплаты труда административно-технического, учебно-вспомогательного персонала.

- 4.1. Оплата труда представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 4.2. Должностные оклады устанавливаются директором учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом.
- 4.3. Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц. Минимальный размер оплаты труда выплачивается за полностью отработанную норму рабочего времени в конкретном месяце.

5. Выплаты компенсационного характера

- 5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:
 - доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - доплата за работу в ночное время;
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплата за сверхурочную работу;
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 - доплаты за выполнение работ различной квалификации.
- 5.4. 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) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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.

5.9. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

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

5.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

5.12. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

5.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия 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.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Порядок выплаты стимулирующей надбавки по итогам работы за период.

6.1.1. Условием для назначения *стимулирующих выплат* является:

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

6.1.2. Выплата стимулирующей надбавки работников учреждения по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.3. Основанием для начисления стимулирующей надбавки являются следующие показатели:

- результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг;
- результативность деятельности по развитию талантов у детей по сопровождению их профессионального самоопределения;
- результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;
- результативность организационно-методической деятельности педагога;
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей;
- дополнительные критерии.

6.1.4. Выплаты стимулирующей надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учётом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (Приложение № 1 к настоящему Положению);

6.1.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

6.1.6. Пропорции распределения стимулирующих выплат от общего фонда между различными категориями работников учреждения определены в Приложениях № 2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14 к настоящему Положению.

6.1.7. По решению трудового коллектива настоящим Положением установлен период выплаты стимулирующей надбавки по итогам работы - 2 раза в учебном году:

- первое полугодие учебного года с 01 сентября по 31 декабря,
- второе полугодие с 01 января по 31 августа.

6.1.8. Все работники МБОУ Школы № 178 г.о. Самара имеют право оценивать себя по критериям в соответствии с видом выполняемых работ. Директор, заместители директора,

педагог-библиотекарь, педагог-психолог, социальный педагог, преподающие предметы учебного плана школы могут оценивать себя, в том числе и как учителя.

6.1.9. В соответствии с установленными критериями, работники представляют материалы по самоанализу деятельности работника (портфолио, подтверждающие документы) в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 178 г.о. Самара в срок до 20 сентября и до 20 января ежегодно.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами комиссии по распределению стимулирующего фонда, присутствующими на заседании.

Приказ директора о выплате стимулирующей надбавки издается на основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда по итогам второго полугодия не позднее 25 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 25 января.

Установленная приказом директора стимулирующая надбавка, выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Стимулирование работников МБОУ Школы № 178 г. о. Самара осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

6.1.10. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за период может быть снижен или не начислен в случаях:

- при ухудшении качества работы;
- несвоевременном выполнении заданий;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- несвоевременном предоставлении листа самоанализа деятельности работника;
- наличии случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника и оформляется приказом директора образовательного учреждения;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.11. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная стимулирующая надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

6.2. Порядок установления единовременной выплаты.

Экономия фонда оплаты труда образуется вследствие неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

Размер выплат устанавливается как в процентном соотношении от должностного оклада, так и в фиксированной денежной сумме и максимальным размером не ограничивается.

Поощрительные выплаты из экономии фонда заработной платы могут быть установлены по следующим основаниям:

- ✓ своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами — до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в

- соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
- ✓ активное участие в реализации мероприятий, определенных планами работы Администрации городского округа Самара, Департамента образования, образовательной организации — до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
 - ✓ выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, качественное выполнение срочных работ, выполнение работ в рамках проведения общешкольных, районных, городских, областных и региональных мероприятий), выполнение заданий особой важности и срочности, обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработке и реализации инновационных творческих проектов и т.д. - до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
 - ✓ соблюдение образовательной организацией финансовой дисциплины, своевременность расходования бюджетных средств, уплаты налогов освоение новых программ - до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
 - ✓ качественная подготовка школы, отдельных кабинетов к новому учебному году - до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
 - ✓ положительные результаты деятельности за учебный период (четверть, полугодие, учебный год) - до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
 - ✓ в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет и далее через 5 лет) — от 3 до 5 тысяч рублей;
 - ✓ в связи с профессиональным праздником «Международный день учителя» - от 3 до 5 тысяч рублей.

Единовременные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в пределах экономии фонда оплаты труда, а также из средств от реализации платных образовательных услуг.

Предложения о единовременных поощрительных выплатах могут быть поданы заместителями директора, главным бухгалтером по результатам работы вверенных им подразделений, директором в отношении заместителей директора, главного бухгалтера.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения является приказ директора.

6.3. Порядок и условия **ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.**

6.3.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения в соответствии с п.1 ст.46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п.3 и п.4 ст.46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

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.

6.3.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.3.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу Постановления от 04.06.2013 №239, денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.3.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

6.3.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.3.1. абзацах первом и втором пункта 6.3.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

7. Другие вопросы оплаты труда

- 7.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

7.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение из бюджета субъекта РФ:

- в классах с наполняемостью 25 человек и более - в размере 2015,00 рублей;
- в классах с наполняемостью менее 25 человек - в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

7.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей из федерального бюджета РФ.

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

7.4. Все выплаты работникам осуществляются по приказу директора учреждения 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. Порядок и условия выплаты материальной помощи

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

- длительное (более одного месяца) заболевание работника;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);
- при увольнении работника в связи с выходом работника на пенсию впервые.

8.2. 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.

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

8.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда ОУ.

9. Срок действия Положения.

9.1. Настоящее Положение вводится с 01.01.2022 года.

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

Приложения:

1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя №1.
2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования №2.
3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера (бухгалтера) №3.
4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по административно-хозяйственной части №4.
5. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений №5.
6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания №6.
7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа №7.
8. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) делопроизводителя №8.
9. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инспектора по кадрам №9.
10. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе №10.
11. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по воспитательной работе №11.
12. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога №12.
13. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога №13.
14. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря №14.

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	отчет учителя предметника	Стабильно -0,5 б. Выше – 1б. Ниже - 0 б.		
2. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т. ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	своевременный анализ работ в соответствии с требованиями администрации	3 б.		

3. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	отчет учителя предметника	1б.		
4. 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»	протоколы итоговой аттестации	3 б. (весь год)		
5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	своевременный анализ работ в соответствии с требованиями администрации	3б. (весь год)		
6. 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%	отчет учителя предметника	1б.		
7. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	протоколы итоговой аттестации	1б.		
8. 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%	протоколы итоговой аттестации	1б.		
9. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по	протоколы итоговой аттестации	1б. за каждого (весь год)		

преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя				
10. 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»	протоколы итоговой аттестации	1б. за каждого (весь год)		
11. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	по представлению зам. директора по ВР	1б.		
12. 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,	по представлению зам. директора по ВР	Регистрация (более 50%) - 1б. Участие – 1б.		

поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя				
13. 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)	приказы, грамоты	Победа – 2 б. Призер – 1б.		
14. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да/нет	1б.		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.				
15. 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)	I этап (школьный) - (победитель/призер) - не суммируется II этап (городской) - победитель/призер III этап (региональный) - победитель/призер	1б./0,5б. 1б./2б. (за каждого) 2б./3б. (за каждого)		
16. 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-	I этап (школьный) - (победитель/призер) - не суммируется II этап (городской) - победитель/призер III этап (региональный) - победитель/призер	1б./0,5б. 1б./2б. (за каждого) 2б./3б. (за каждого)		

практических конференций) (в зависимости от уровня)				
17. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	<p>I этап (школьный) - (победитель/призер) - не суммируется</p> <p>II этап (городской) - победитель/призер</p> <p>III этап (региональный) - победитель/призер</p>	<p>16./0,5б.</p> <p>16./2б. (за каждого)</p> <p>2б./3б. (за каждого)</p>		
18. 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	приказы, грамоты	1б. (за каждого)		
19. 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	скриншот регистрации на сайте, приказ	50 -90%-1б. 91-100% - 2б.		
20. Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	приказы, грамоты	2б.		

<p>21. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	<p>отчет классного руководителя</p>	<p>75-100% - 2б. (при условии прохождения всех мероприятий за отчетный период)</p>		
<p>22. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО</p>	<p>Документы с платформы</p>	<p>100% от декомпозированного показателя (25% в классе) – 1б. Выше декомпозированного показателя – 2б.</p>		
<p>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>				
<p>23. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ</p>	<p>Отчет МСОКО АСУ РСО</p>	<p>2 б.</p>		

с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ PCO				
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
24. 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)	приказы, грамоты	городской – 1 б. региональный – 2 б. всероссийский – 3 б.		
25. 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, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	приказы, грамоты	городской – 1 б. региональный – 2 б. всероссийский – 3 б.		
26. 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)	приказы, грамоты	городской – 1 б. региональный – 2 б. всероссийский – 3 б.		
27. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций,	публикации	1б.		

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				
28. Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	удостоверение	0,5 (за каждый курс)		
29. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	приказ	1б.		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
30. 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	по представлению ответственного по организации питания	1б.		
31. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	выставляется администрацией	1 б.		
32. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших	удостоверения	1б.		

участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов				
33. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	выставляется администрацией	1б.		
34. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	выставляется администрацией	1б.		
6. Дополнительные критерии				
35. Освоение образовательной программы всеми учащимися 1-х классов	протокол пед. совета	2б.		
36. Приобретение учебно-методической литературы, необходимой для реализации образовательных задач		1б.		
37. Участие в методической работе школы: -организация мероприятий по предмету; - работа в качестве организатора в аудитории во внеурочное время; -работа в качестве эксперта.	по представлению зам. директора	на параллель-1б. на уровень-3б. 0,5б. 1 б. за предмет		
38. Использование ЦОС в работе с обучающимися, трансляция опыта	листы регистрации + технологическая карта урока	1-2 б.		
39. Качественная работа с официальной документацией, качественное выполнение правил внутреннего	по представлению зам. директора	1-3 б.		

трудового распорядка				
40. Эффективная реализация курса «Развитие функциональной грамотности» - 3, 4 уровень сформированности ФГ - 5, 6 уровень сформированности ФГ	итоги мониторинга	40% - - 2 балла 11% - 3 балла		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению <u>качества предоставляемых услуг</u>				
1.Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за ответный период		70%-74% - 1 75%-79%; - 2 80% и более – 3		
2.Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за ответный период	Средний балл по предмету за учебный период АСУ РСО	100% - 1		

<p>3.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)</p>	<p>Ксерокопия протокола результатов экзамена</p>	<p>По 1 баллу за каждую программу</p>		
<p>4.Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ</p>	<p>Ксерокопия протокола результатов экзамена</p>	<p>1</p>		
<p>5.Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования</p>	<p>Ксерокопия протокола результатов экзамена</p>	<p>средний балл 3,0-3,5; средний балл 3,6-4,0; средний балл 4,1 и выше</p>		

<p>физкультурно-оздоровительной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)</p>				
<p>6.Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Ксерокопия протокола результатов экзамена</p>	<p>1</p>		

<p>7.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)</p>	<p>Копии приказов</p>	<p>80% и более – 1</p>		
<p>2. Результативность деятельности <u>по развитию талантов у детей</u>, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>				
<p>8.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) (баллы суммируются)</p>	<p>Ксерокопии</p>	<p>1</p>		

<p>9.Доля обучающихся объединение дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое) в общей численности обучающихся объединение дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Ксерокопии</p>	<p>До 5% - 1 5 -10% - 2 10 -15% - 3 Свыше 15 % - 4</p>		
<p>10.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую образовательная (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за ответный период</p>	<p>Ксерокопии</p>	<p>Доля участия учащихся не менее 20 % - 1 балл</p>		
<p>11.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные образовательная формы сопровождения и наставничества, в т.ч. организация с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p>	<p>Справка, зам дир по УВР</p>	<p>1</p>		
<p>12.Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии</p>	<p>Ксерокопии</p>	<p>1 за каждый конкурс</p>		

соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)				
13.Результативность участия) коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	Ксерокопии	1		
14.Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)	Ксерокопии	1		
3. Результативность <u>использования современных технологий</u> (т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
15.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	Справка, зам. директора по УВР	1		

16. 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 суммируются)	Справка, зам. директора по УВР	1 1		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
17. Результативность участия педагога в 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) (баллы суммируются)	Ксерокопии	1		
18. Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период	Ксерокопии приказов	1		
19. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Ксерокопии приказов	1		

20.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы суммируются)	Ксерокопии	Город – 1 Регион – 2 Россия – 3		
21.Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия (баллы суммируются)	Ксерокопии	1		
22.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Справка, зам дир по УВР	1		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
23.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФС ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	Справка, зам дир по ВР	До 50% - 1 Свыше 50% - 2		
24.Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Справка, зам дир по УВР	Отсутствие 1		
25.Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Справка, зам дир по УВР	Отсутствие 1		

26.Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине обучающихся	Справка, зам дир по УВР	Отсутствие 1		
---	-------------------------	--------------	--	--

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1.Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год		1,0		
2.Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%, отсутствие кредиторской задолженности		1,5		
3.Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды		1,0		
4.Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности		1,0		
5.Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации		1,0		
6.Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во		1,0		

внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей				
7.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих		2,0		
8.Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности		1,0		
9.Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда		2,0		
10.Своевременное составление и представление отчетности: - бухгалтерской - налоговой - статистической		3,5		
11.Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)		1,0		
12.Контроль своевременной оплаты счетов		2,0		
13.Своевременная выплата заработной платы		2,5		
14.Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств		3,5		
15.Отсутствие случаев замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		4,75		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по административно-хозяйственной части

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству и уборке территории учреждения: • отсутствие замечаний со стороны проверяющих • отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений		1,5 1,5		
2. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок		1,0		
3. Своевременность заключения хозяйственных договоров по		1,0		

обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)				
4.Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту		1,0		
5.Качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту		1,0		
6.Содержание приборов учета теплоэнергосносителей в соответствующем рабочем состоянии и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей, своевременная сдача отчетов.		2,5		
7.Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов		1,0		
8.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей (согласно Акту инвентаризации)		1,5		
9.Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами		1,0		
10.Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния		1,0		
11.Планирование и контроль работы технического персонала		1,0		
12.Наличие документооборота в сети Интернет		1,5		

13.Ведение журнала инструктажей		1,0		
14.Своевременная сдача отчетной документации		2,5		
15.Прохождение курсов повышения квалификации		1,0		
16.Контроль и соблюдение норм пожарной безопасности		3,0		
17.Своевременная постановка имущества и инвентаря на учёт		1,5		
18.Своевременная списание имущества и инвентаря по причине износа		1,75		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1.Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей	Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ	1 – 4		
2.Содержание своих рабочих участков в соответствии с требованиями нормативных актов	Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ	1 – 3		
3.Общественно - полезная работа	Указать вид работ	2		
4.Исполнение работы за рамками своих должностных обязанностей	Указать вид работ	1 – 3		
5.Отсутствие замечаний и нареканий при проверках	Справка, подписанная директором школы	1		
6.Сохранность личного и школьного имущества	Справка, подписанная директором школы	1		

7.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ	1 – 2		
8.Создание комфортных условий для качественного уровня организации образовательных услуг	Справка, подписанная директором школы	1		
9.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	Справка, подписанная директором школы	1-2		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1.Качественное техническое обслуживание и текущий ремонт объектов: • хоз.инвентарь, • школьное имущество, • системы центрального отопления и водоснабжения, • содержание сантехнического оборудования без замечаний	Справка, подписанная директором	1 - 5		
2.Своевременное выполнение заявок по ремонту	Справка, подписанная директором	1		

3.Своевременное исполнение приказов, распоряжений. Отсутствие замечаний	Справка, подписанная директором	1		
4.Формирование положительного имиджа учреждения (участие в акциях, субботниках, соревнованиях, благоустройстве территории, подготовке школы к учебному процессу, озеленении, посадке и пр.)	Справка, подписанная директором	1- 3		
5.Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Справка, подписанная директором	1		
6.Оперативность устранения неисправностей электрооборудования, системы канализации и т.д.	Справка, подписанная директором	1-2		
7.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	Справка, подписанная директором	1-2		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей	Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ	1 – 4		
2. Содержание своих рабочих участков в соответствии с требованиями нормативных актов	Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ	1 – 3		
3. Общественно - полезная работа	Указать вид работ	2		
4. Исполнение работы за рамками своих должностных обязанностей	Указать вид работ	1 – 3		
5. Отсутствие замечаний и нареканий при проверках	Справка, подписанная директором школы	1		
6. Сохранность личного и школьного	Справка, подписанная директором	1		

имущества	школы			
7. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Справка, подписанная заместителем директора по АХЧ	1 – 2		
8. Создание комфортных условий для качественного уровня организации образовательных услуг	Справка, подписанная директором школы	1		
9. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	Справка, подписанная директором школы	1-2		
10. Отсутствие краж по вине работника		1-5		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей		1-3		
2. Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.		1-3		
3. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки		1		
4. Отсутствие ошибок при составлении писем и др.		1		
5. Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря-машинистки		1		
6. Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой		1		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Качественное исполнение своих обязанностей в рамках должностных обязанностей		1-3		
2. Надлежащее состояние документации по кадрам		1-3		
3. Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников школы		1-3		
4. Отсутствие замечаний по итогам проверок школы в области трудового законодательства		1-3		

5. Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время. Дежурство в праздничные дни.		1-5		
6. Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся.		2		
7. Своевременное и качественное предоставление отчетов		1		
8. Своевременное оформление дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив		1-5		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.	Справка, подписанная директором	1-3		
2. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам в т.ч. во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных олимпиадах, конкурсах, конференциях	Справка, подписанная директором	1-3		
3. Качество и результативность работы по сохранению контингента	Справка, подписанная директором	1-5		
4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	Справка, подписанная директором	1-5		

Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.				
5. Применение современных образовательных технологий	Справка, подписанная директором	1		
6. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана работы	Справка, подписанная директором	1-3		
7. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	Справка, подписанная директором	1-3		
8. Ведение документации в соответствии с принятыми локальными актами	Справка, подписанная директором	1		
9. Результативность работы по повышению качества образовательных результатов		5,75		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям	Справка, подписанная директором	1-3		
2. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям	Справка, подписанная директором	1-3		
3. Качество организации работы общественных органов (педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)	Справка, подписанная директором	1-5		
4. Положительная динамика количества педагогических работников, активно	Справка, подписанная директором	1-5		

применяющих современные образовательные технологии				
5. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	Справка, подписанная директором	1-5		
6. Качество реализации программы повышения квалификации классных руководителей	Справка, подписанная директором	1-3		
7. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Справка, подписанная директором	1-3		
8. Контроль за созданием внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с предыдущим периодом	Справка, подписанная директором	1-3		
9. Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций		1		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении		20%-39% -1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более -3 балла		
2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период		Наличие положительного результата – 1 балл		

<p>3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных осостоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу,переход из начальной школы в среднюю, завершение основногообщего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных осостоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основногообщего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет,</p>		<p>Создание – 5 баллов</p>		
--	--	----------------------------	--	--

отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды				
4. Результативность деятельности педагога-психолога в работешкольной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %		60-70% - 1 балл; 71-85% - 1 балл; свыше 85% - 1 балл		
5. Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)		1 балл за каждое призовое место, но не более 5 в сумме		
6. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)		1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 в сумме		
7. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)		1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 в сумме		
8. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся		51-60% - 1 балл; 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла		
9. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-		51-60% - 1 балл; 61-75% - 2 балла;		

педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся		76-85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла		
10. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся		51-60% - 1 балл; 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла		
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
11. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)		Наличие – 1 балл		
12. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого нереже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса		Да – 1 балл		
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
13. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)		1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 в сумме		
14. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)		1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 в сумме		
15. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе		1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 в сумме		

проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)				
16.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)		1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 в сумме		
17.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)		1 балл		
18.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)		1 балл		
19.Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие		1 балл		
20.Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы		1%-5% - 1 балл; 5% до 10%- 2 балла; более 10%- 3 балла		

родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом				
21. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1 балл		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1. Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)		Отсутствие или снижение – 1 балл		
2. Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом		Увеличение – 1 балл		
3. Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных		Отсутствие или снижение – 1 балл		

обучающимися, состоящими на разных видах учета				
4. 100% охват обучающихся социально-психологическим тестированием		100% - 1 балл		
5. Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)		1 балл за каждый проект, но не более 5 в сумме		
6. Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)		100% - 1 балл		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению профессионального самоопределения				
7. 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)		100% - 1 балл		
8. 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)		85%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла		
9. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета		85%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла		

10. 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)		1 балл за каждое достижение, но не более 5 в сумме		
11. Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года		1 балл		
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
12. Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)		1 балл за каждое достижение, но не более 5 в сумме		
13. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1 балл за каждое достижение, но не более 5 в сумме		
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
14. Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей		1 балл		

Принято
на заседании педагогического совета
«30» сентября 2021г. Протокол № 91

Согласовано:
Председатель Совета Школы
_____ Сажнова Н.В.

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

Ф. И. О. _____
Должность _____
Дата последней аттестации _____
Категория _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Основание для оценки	Шкала оценивания	I полугодие	II Полугодие
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1. Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)		до 45% - 1 балл; свыше 45% - 2 балла;		
2. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)		до 20 посещений –1 балл; свыше 20 посещений – 2балла		
3. Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на		12 книговыдач – 1 балл; свыше 12 книговыдач – 2балла		

бумажных носителях на количество читателей)				
4. Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес ит.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)		от 10 до 12 книговыдач – 1балл; свыше 12 книговыдач – 2балла		
5. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период		до 75% от общего количества обучающихся – 1 балл; свыше 75% от общего количества обучающихся – 2 балла		
6. Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период		до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл; свыше 20% от общего количества обучающихся 2 балла		
7. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период		Отсутствие – 1балл		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
8. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)		до 3-х человек – 1балл; свыше 3-х человек -2 балла		

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
9. Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период		до 10-ти разработок – 1 балл; свыше 10-ти разработок – 2балла		
10.Наличие ресурса 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 отчётный период		1 балл		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
11. Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)		1 балл за каждое достижение, но не более 5 в сумме		
12. Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)		1 балл за каждое достижение, но не более 5 в сумме		
13. Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)		1 балл за каждое достижение, но не более 5 в сумме		