

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 63 с углубленным изучением отдельных предметов имени Мельникова Н.И.»
городского округа Самара (МБОУ Школа № 63 г.о. Самара)

«ПРИНЯТО»

на заседании Общего собрания трудового
коллектива, протокол № 1 от 28.08.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

приказ № 308-од от 28.08.2024 г.
Директор МБОУ Школы № 63 г.
г.о. Самара

-О.Ю. Цибарева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 63 с углубленным изучением отдельных предметов имени Мельникова Н.И.» городского округа Самара в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерству образования и науки Самарской области»; [постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»](#) (с изменениями и дополнениями); постановлением Правительства Самарской области 4 июня 2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (с изменениями и дополнениями).

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные

программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

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

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

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

1.3.2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает: доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ); доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплаты за работу в ночное время;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за сверхурочную работу;

пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3.3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе директору учреждения в размере не более 3 процентов от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением директора учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.

1.3.4. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

коллективных результатов труда;

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

1.3.5. Условием для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

1.3.6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее Положение, регулирующее порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем.

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

1.5. 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.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.8. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.9. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.10. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп,

квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

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

2.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп$$

где ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

$$БЧп = Ст \times Кмк \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр + СМ \times Н \times Уп \times 4,2$$

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

Кмк - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,0 - до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,0 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

Кпр - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации

основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее — коэффициент). Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

$$\text{СПп} = ((\text{БЧп} \times \text{Кзн}) - \text{БЧп}) + ((\text{БЧп} \times \text{Кнм}) - \text{БЧп}) + \text{Д}$$

где Кзн - повышающий коэффициент ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, с повышающим коэффициентом который устанавливается в следующем размере

500 руб. - устанавливается по одному основанию

по выбору работника.

Директору выплачивается ежемесячная надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или

Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, с повышающим коэффициентом 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, федеральные ведомственные награды - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения;

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

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

СТп - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТп} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В}$$

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{Ккв}) - \text{БЧп}$$

где Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1.2 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается настоящим Положением;

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

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

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

$$\text{ЗПзг} = \text{БЧзг} + \text{СПзг} + \text{СТзг}$$

где ЗПзг - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера учреждения;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧзг} = \text{ЗПпер} \times \text{Кр} + \text{П}$$

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

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора учреждения в размере не более 1,5 (далее — коэффициент). Коэффициент, в соответствии с группой по оплате труда директора учреждения устанавливается в следующих размерах:

1- я группа - 1,8;

2- я группа - 1,4;

3- я группа - 1,2;

4- я группа - 1,1.

П - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СЧзг} = (\text{ЗПпер} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпер} \times \text{Кр}) + \text{Р}$$

где Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или

Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТзг = Ср$$

где Ср - величина стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения.

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

3.3. Оплата труда работников учреждения, в том числе заместителей директора и главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками учреждения.

4. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих

4.1. Оплата труда специалистов, служащих и рабочих осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

4.2. Должностные оклады (оклады) работников учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с

учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

4.3. Должностные оклады (оклады) специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей специалистов и служащих и профессий рабочих.

4.4. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих учреждения 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).

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 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 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. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.6. 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 часов до 6 часов.

5.7. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты 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, 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 (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы,

фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

5.10. 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 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.

5.14. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу):

- а) за работу с родителями;
- б) за проверку тетрадей и письменных работ 5% от должностного оклада;
- в) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.);
- г) за руководство школьным методическим объединением;
- д) использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий.

6. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

премия за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет; единовременная премия;
надбавка за интенсивность и напряженность работы;
ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
ежемесячная выплата молодому педагогическому работнику;
ежемесячное вознаграждение за классное руководство;
выплата, определяемая повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество);
ежемесячная денежная выплата педагогам-психологам.

6.1. Порядок и условия выплаты премии за результативность и качество работы (эффективность труда) по итогам работы за период (месяц, квартал, год)

6.1.1. Премирование 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.

6.1.2. Премирование работников производится по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

6.1.3. В соответствии с установленными критериями работники один раз в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 10 сентября.

Директор до 15 августа представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 20 сентября.

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

Премия работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Премия} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде всех работников}}{\text{Общее количество баллов всех работников в х Сумма баллов работника за период}}$$

6.1.4. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев премирования;

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

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин; низкой результативности работы; применения к работнику дисциплинарного взыскания; нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения; нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты; невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.5. Премирование осуществляется 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.

6.1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная премия начисляется пропорционально отработанному времени.

6.2. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

6.1.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»:

при стаже работы от 3 лет до 10 лет - в размере 0,5 %

при стаже работы свыше 10 лет - в размере 1 %

6.2.1. Согласно постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психологопедагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника» ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебноспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 лет до 10 лет - 2 процента должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4 процента должностного оклада.

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

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

6.2.4. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

6.2.5. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

6.3. Порядок и условия выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя); в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня - 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

6.3.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

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

6.4. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы.

6.4.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

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

а) для всех работников:

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

высокое профессиональное мастерство; сложность и важность выполняемой работы; непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»): разработка и реализация инициативных управленческих решений; степень ответственности при выполнении поставленных задач; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

6.5. Порядок и условия установления ежемесячной надбавки за квалификационную категорию

6.5.1. Педагогическим работникам осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, выплачивается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, с применением повышающего коэффициента, в следующих размерах:

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

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

6.6. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за ученую степень, почетное звание

6.6.1. Педагогическим работникам осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, заместителям директора, главному бухгалтеру, выплачивается ежемесячная надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, с повышающим коэффициентом который устанавливается в следующем размере 500 руб. - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Директору выплачивается ежемесячная надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, с повышающим коэффициентом 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, федеральные ведомственные награды - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата

наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается настоящим Положением;

6.6.2. Другим работникам учреждения надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

	Надбавка в процентах к должностному окладу (окладу)
За ученую степень доктора наук	20
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	10

6.6.2. При наличии у работника ученой степени надбавка выплачивается по основному месту работы

6.6.3. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

6.6.4. При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

6.6.5. 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.

6.6.6. Надбавка за ученую степень, почетное звание начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.7. Порядок и условия выплаты надбавки за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»

6.7.1. Педагогическим работникам осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, выплачивается ежемесячная надбавка за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», которая устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью.

6.8. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.8.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору на должность, которая указана в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.8.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 5.7.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической должности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической должности 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 должности 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 должности.

6.8.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 5.7.1. абзацах первом и втором пункта 5.7.2. настоящего Положения, не засчитывается:

время прохождения педагогическим работником военной службы, в том числе по мобилизации, или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо время действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее - военная служба) или альтернативной гражданской службы;

время нетрудоспособности педагогического работника по беременности и родам, длительная более трех месяцев нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает в ту же организацию на ту же педагогическую должность, на которой он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

6.9. Порядок выплаты ежемесячного вознаграждения за классное руководство

6.9.1. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение из бюджета Самарской области:

В классах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 25 человек и более в общеобразовательных учреждениях вознаграждение устанавливается в размере 2015 рублей.

В классах с наполняемостью менее установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

6.9.2. Ежемесячное вознаграждение за классное руководство из бюджета Российской Федерации устанавливается в размере 5 000 рублей, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах

6.9.3. Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества учеников в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

6.9.4. Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31.08.2020 г. из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается (часть вторая пункта 5.8.1. настоящего положения).

6.9.5. Указанные вознаграждения учитываются при расчете среднего заработка.

6.10. Установление ежемесячной денежной выплаты педагогам-психологам

6.10.1. Установить ежемесячную денежную выплату в размере 5000 рублей за ставку заработной платы педагогам-психологам (постановление Правительства Самарской области от 16.02.2024 г. № 94).

6.10.2. Денежные выплаты производятся педагогам-психологам, осуществляющим свою деятельность по основному месту работы, в том числе работникам, выполняющим другую регулярно оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от работы время по месту их основной работы.

6.10.3. Денежные выплаты осуществляются за ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогами-психологами ставок и учитываются при определении среднего заработка.

6.10.4. Выплата производятся педагогам-психологам в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.».

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.

8. Порядок и условия выплаты материальной помощи

8.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная

помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) - в размере 5 000 рублей.

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 размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 8.1., где установлен конкретный размер выплаты).

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

8.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 1 к
Положению об оплате труда

**Критерии эффективности труда МБОУ Школы № 63 г.о. Самара
(ФИО)**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	1
3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более - 1
4.	Получение грамоты «Похвальный лист» по итогам обучения во 2-4 классах	1- 2 человека - 1 2-4 человека - 2 Более 4-3
5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1
6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более - 1
7.	Заполнение электронных и бумажных личных дел в 1 классах	100% - 1
8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1
9.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 1
10.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью,	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	обучавшихся у учителя	
11.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИНИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Максимум 15 баллов
12.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, НДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1
13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВНОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Более 50 % . 1
14.	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) - по максимальному уровню (не суммируются)	Школьный - 0,5 Городской - 1 Региональный - 1,5 Российский - 2 Международный - 3
15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да/нет - 1
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
16.	Наличие и 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) - баллы суммируются (максимально 8)	Городской (1 -2 человека) - 1,5; 3 и более - 2 Региональный (1 -2 человека) - 2; 3 и более - 3 Всероссийский или международный - 3
17.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) баллы суммируются (максимально 11)	Районный (1 -2 человека) - 0,5; 3 и более - 1 Городской (1 -2 человека) - 1,5; 3 и более - 2 Региональный (1-2 человека) - 2; 3 и более - 3 Всероссийский или международный - 3
18.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	более 80% - 1
19.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами (более 60% выполнения работы)	Школьный - 0,5 Городской - 2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) - ставится по наивысшему баллу	Региональный - 3 Всероссийский - 4
20.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководи-теля, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Участие - 3
21.	Доля обучающихся 1-11 -х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Более 90% - 1
22.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО (максимально 4 - баллы суммируются)	Регистрация 100% - 1 Получили рекомендации более 80% - 2 Ответственный за реализацию - 2
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
23.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня) - по наивысшему уровню, баллы не суммируются	Городской - 2 Региональный и всероссийский - 3
24.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководи-ля, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику (Яндекс.учебник, учи.ру, Якласс, РЭШ)	Более 80% - 1
25.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО, ведение электронного журнала	100% - 1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
26.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) - баллы суммируются	Более 40% уровень 3,4 - 2 11% уровень 5,6 - 1
Результативность организационно-методической деятельности педагога		
27.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) - результат действует в течении 2 лет	Участие: Городской - 2 Региональный - 3 Всероссийский - 4
28.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	2 за любой уровень
29.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) - результат действует 2 года (любой уровень)	Участник - 1 Лауреат - 2 Победитель - 3
30.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (баллы суммируются)	Практика - 2 Наставничество молодого педагога - 3
31.	Деятельность классного руководителя в популяризации ВФСК ГТО: 1) Регистрация обучающихся на сайте ВФСК ГТО 2) Количество обучающихся класса, принявших участие в сдаче норм ГТО	30-50% - 0,5 51% и выше - 1 20-40% - 0,5 41% и выше - 1
32.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов - максимально 15.	Золотой - 1 Серебряный - 0,75 Бронзовый - 0,5
33.	Наличие у классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период - результат действует 2 года	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
34.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, конкурсов, фестивалей, научных конференций) - максимально 5.	1
35.	Наличие знаков отличия: 1) Грамоты и Благодарственные письма: Министерства образования и науки Самарской области, Самарской Губернской Думы - действует 3 года 2) Департамент образования г.о. Самара, Самарской Городской Думы - действует 3 года 3) Районный уровень - действует 3 года	2 1 0,5
36.	Руководство методическим объединением Дополнительные баллы (ГИА)	3 2
37.	Индивидуальные проекты 9 классы	1 -4 человека - 1 4-8 человек - 2 Более 8 - 3
38.	Участие в дистанционных конкурсах, олимпиадах (КИТ, Русский медвежонок, Кенгуру, Совенок, Британский бульдог, Учи.ру) - баллы суммируются, не более 21 балла	1-10 участников - 0,5 Более 10 участников - 1 Победитель - 2
39.	Организация летнего детского пришкольного лагеря: Начальник лагеря Воспитатель	5 3
40.	Организация ГИА: Технический специалист, член ГЭК	3
41.	Эффективная организация жизни и здоровья	100% - 1
		Максимальный балл - 150

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении		
		20%-39%;	1
		40%-59%; 60% и более	2 3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	наличие положительно го результата	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
	отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	за отчетный период	
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: 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); 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, 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, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	Работает системы мониторинга	2
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов - детей в %	60-70%; 71-85%; свыше 85%	1 2 3
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Районный уровень - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский или международный - 4	1 2 3 4
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного	Районный уровень - 1 Округ - 2	1 2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
	процесса (в зависимости от уровня)	Регион - 3 Всероссийский или международный - 4	3 4
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Районный уровень - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский или международный - 4	1 2 3 4
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 1 2 3
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 1 2 3
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 1 2 3
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	За публикацию - 1	1
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет	1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Районный уровень - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский или международный - 4	1 2 3 4
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Районный уровень - 1 Округ - 2 Регион - 3	1 2 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
		Всероссийский или международный - 4	4
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Выступление	2
3.4.	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)	Районный уровень - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский или международный - 4	1 2 3 4
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психологопедагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Районный уровень - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский или международный - 4	1 2 3 4
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психологопедагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Районный уровень - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский или международный - 4	1 2 3 4
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебнометодических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	учебнометодические материалы - 1 балл; методические рекомендации - 2 балла; методическое пособие - 3 балла	1 2 3
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5%; 5% до 10%; более 10%	1 2 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Открытый урок в ОУ - 1 балл Участие в конкурсе (район) - 2 балла Участие в конкурсе (город) - 3 балла Участие в конкурсе (область) и выше - 4 балла	1 2 3 4

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):		1
1.1.1.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (обучающиеся с ФФН):		
	по разделу «звукопроизношение»	20%-39% от числа обучающихся я - 1 балл;	1
	по разделу «фонематическое восприятие»	40%-59% от числа обучающихся я - 2 балла;	2
		60% и более от числа обучающихся я - 3 балла	3
1.1.2.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
	по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)	20%-39% от числа	1
	по разделу «развитие фонематических процес-сов»	обучающихс	
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	я -	
	по разделу «развитие лексического строя речи»	1 балл;	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	40%-59% от	2
	по разделу «развитие связной речи»	числа	
	по разделу «формирование письменной речи»	обучающихс я - 2 балла; 60% и более от числа обучающихс я - 3 балла	3
1.1.3.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):		
	по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)	20%-39% от числа	1
		обучающихс я - 1 балл;	
		40%-59% от	2
		числа	
		обучающихс я - 2 балла;	3
		60% и более от числа	
		обучающихс я - 3 балла	
1.1.4.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):		
	по разделу «звукопроизношение»	10%-19% от	
	по разделу «развитие фонематических процес-сов»	числа	1
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	обучающихс	
	по разделу «развитие лексического строя речи»	-	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	1 балл;	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
	по разделу «формирование письменной речи»	20%-29% от числа обучающихся 2 балла; 30% и более от числа обучающихся 3 балла	2 3
1.2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	1
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да/нет	1
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом (ссылка на контент, скриншоты страниц, список размещенного материала)	Да/нет	1
2.2.	Размещение информационно-методических материалов для родителей на сайте МБОУ ЛФПГ	Да/нет Определяет образовательная организация	1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	1
3.2.	Повышение квалификации работника (наличие удостоверения, сертификатов)	Определяет образовательная организация	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
		ная организация	
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	1
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Определяет образовательная организация	1
3.5.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках на интернет-ресурсах различного уровня по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикаций в электронных сборниках) (копия титульного листа и содержания издания, ссылка на интернет-ресурсы, скриншоты страниц)	Определяет образовательная организация	1
3.6.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	Определяет образовательная организация	1
3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных	до 45%; свыше 45%;	1 2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
	центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)		
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений; свыше 20 посещений	1 2
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач; свыше 12 книговыдач	1 2
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач; свыше 12 книговыдач	1 2
1.5.	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; свыше 75% от общего количества обучающихся	1 2
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в 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; свыше 20% от общего количества обучающихся	1 2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет	1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	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; свыше 3 -х человек	1 2
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	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; свыше 10-ти разработок	1 2
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки	Да/нет	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
	(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		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Районный уровень - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский или международный - 4	1 2 3 4
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Районный уровень - 1 Округ - 2 Регион - 3 Всероссийский или международный - 4	1 2 3 4
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Наличие	5

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
1.	Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательного процесса за отчетный период		1
2.	Результаты организационно-методической деятельности методиста		
2.1.	Наличие педагогических работников-победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и других) подготовленных методистом за отчетный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень	1 2 3
2.2.	Доля педагогических работников учреждения, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогических работников учреждения, вышедших на аттестацию за отчетный период.	до 90% от 91 до 100%	1 2
2.3.	Доля педагогических работников учреждения, прошедших		1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
	обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33 процентов от общего числа педагогических работников учреждения за отчетный период.		
2.4.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и другие) за отчетный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень	1 2 3
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень	1 2 3
2.6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень	1 2 3
2.7.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень	1 2 3
2.8.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень	1 2 3
2.9.	Наличие у методиста грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень	1 2 3
2.10.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии методиста в программе наставничества в учреждении.	Наличие	4

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, осуществляющего присмотр и уход за детьми в группах продленного дня

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
1.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, воспитанников, состоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня:	отсутствие снижение	2 1
2.	Повышение доли воспитанников, показывающих положительную динамику уровня воспитания	повышение	3
3.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин:	отсутствие снижение	2 1
4.	Отсутствие случаев травматизма воспитанников во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника	отсутствие	3

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

Заместитель директора по обеспечению безопасности	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда	1-50
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	1-50
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1-50
	4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в гимназии	1-50
	5. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации, закрепленной согласно Номенклатуре образовательной организации	1-50
Заместитель директора по воспитательной работе	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	1-50
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	1-50
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1-50
	4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в учреждении.	1-50
	5. Организация предпрофильного и профильного обучения.	1-50

	6. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	1-50
	7. Выполнение планов внутришкольного контроля учебной и воспитательной работы.	1-50
	8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	1-50
	9. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	1-50
Заместитель директора по учебной работе	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	1-50
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	1-50
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1-50
	4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в учреждении.	1-50
	5. Организация предпрофильного и профильного обучения.	1-50
	6. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	1-50
	7. Выполнение планов внутришкольного контроля учебной и воспитательной работы.	1-50
	8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	1-50
	9. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	1-50
Заместитель директора по учебно-методической работе	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	1-50
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	1-50
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1-50

	4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в учреждении.	1-50
	5. Организация предпрофильного и профильного обучения.	1-50
	6. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	1-50
	7. Выполнение планов внутришкольного контроля учебной и воспитательной работы.	1-50
	8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	1-50
	9. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	1-50
Заведующий хозяйством	1. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лицей	1-50
	2. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ	1-50
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок	1-50
	4. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	1-50
	5. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации, закрепленной согласно Номенклатуре образовательной организации. Отсутствие обоснованных жалоб в части хозяйственной организации	1-50
Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1-50
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1-50
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации, закрепленной согласно Номенклатуре образовательной организации	1-50
	4. Систематическая результативная работа по подготовке и сдаче месячной, квартальной, полугодовой и годовой отчетности	1-50
	5. Качественное ведение электронного документооборота	1-50

делопроизводитель	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации, закрепленной согласно Номенклатуре образовательной организации	1-50
	2. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей.	1-50
	3. Своевременное и достоверное предоставление статистических данных в вышестоящие организации	1-50
	4. Своевременное и качественное исполнение требований вышестоящих организаций.	1-50
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний по качеству работы.	1-30
	2. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил.	1-30
	3. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей	1-30
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1-30
Дворник	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки территорий.	1-30
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки территорий со стороны персонала.	1-30
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1-30
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений.	1-30
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала.	1-30
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1-30
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1-30
Сторож (вахтер)	1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей.	1-30
	2. Отсутствие хищений по вине работника.	1-30
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1-30
Контрактный управляющий	1. Качественное обеспечение закупок для муниципальных нужд	1-30
	2. Своевременная подготовка закупочной документации	1-30
	3. Своевременная обработка результатов и заключение контрактов	1-30
	4. Своевременная проверка качества предоставленных товаров, услуг, работ	1-30

	5. Качественная подготовка документов для выполнения претензионно-исковой работы	1-30
	6. Своевременное внесение изменений в план закупок	1-30
Инженер-программист (программист)	1. Отсутствие замечаний на качество работы по обеспечению механизированной и автоматизированной обработке поступающей информации.	1-30
	2. Отсутствие замечаний на качество работы машин.	1-30
	3. Качественная подготовка технических носителей информации, проведение своевременной корректировки рабочих программ.	1-30

