

Согласовано на заседании
Совета школы
протокол № 4
« 28» 06. 2022г.

Рассмотрено на собрании
трудоого коллектива
протокол № 3
«27».06.20 22г



Утверждено
приказом № 26 от 27.06.2022г
директора МБОУ Школы № 66 г.
о. Самара
Б.А. Кочанова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 66» городского округа Самара

г. Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 66» 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 30 августа 2021 года № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением от 1 июня 2006 № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями), 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 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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», приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 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).

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда, который включает:

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

компенсационные доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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;

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:
Наполняемость класса повышающий коэффициент

от 3 до 8 человек	3
от 9 до 12 человек	2
от 13 до 16 человек	1,5
от 17 до 24 человек	1,2

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю учреждения в размере не более 3% стимулирующего фонда.

1.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.

1.6. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом 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).
Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность- размер вознаграждения 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.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.7. Условиями 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.

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.12. 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.

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

Базовая часть составляет не менее 81,76% от фонда оплаты труда;
Стимулирующая часть составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда.

Базовый фонд оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения.

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

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

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

где:

ЗПп – 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;

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;

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

Кэн - 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 директора 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 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 учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, по очно-заочной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях, а также филиалах общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;
- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;
- и другими.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 2-х классах, 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 в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 10-х и 11-х классах.

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

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \times \text{УД}}{(\text{сумма } a_i b_i) \times 365},$$

где:

$C_{\text{ч}}$ – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\text{сумма } a_i b_i)$ – сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

a_i – количество учащихся в классе;

b_i – количество часов за год по учебному плану 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.

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

а) проверку тетрадей и письменных работ:

русский язык и литература, математика, начальные классы- в размере 200 рублей;

физика, химия, биология, география, история, обществознание, иностранный язык - в размере 100 рублей;

в) заведование элементами инфраструктуры (мастерские, лаборатории, кабинеты, спортивный зал, библиотека и т.д.)

кабинеты – в размере 200 рублей;

спортивный зал – в размере 500 рублей;

пришкольный участок – в размере 1000 рублей;

кабинеты химии и физики- 1000 рублей;

г) за руководство методическим объединением – в размере 1000 рублей.

д) руководство проектами, ГТО, организация и проведение общешкольных мероприятий, организация работы по ПДД, сопровождение обучающихся- от 1000 рублей.

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

3. 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 определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПд = ЗПср \times K_p \times K_{эн} + C_p,$$

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

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

K_p – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	Коэффициент
1 группа	1,8

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

K_{эн} - 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

C_p – величина стимулирующих выплат директору 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:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5

Кэн – 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 в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

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

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

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

4.1. 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).

4.2. Должностные оклады (оклады) работников учреждения, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 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, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с дополнениями и изменениями), (пункт 14 постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 (с дополнениями и изменениями)).

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.

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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 (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. 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.

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

5.12. 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.

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

5.14. 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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы;
- единовременная премия;
- ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику;
- ежемесячной надбавки за ученую степень, почетное звание
- ежемесячная надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество).

6.1. Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 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 два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 15 сентября и до 15 января.

Директор до 18 августа и до 18 января представляет в Совет Школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Совет Школы в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению Совета Школы, оформленному протоколом, подписанному всеми членами Совета Школы, присутствующими на заседании.

Приказ директора об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 22 сентября и по итогам первого полугодия текущего года и не позднее 22 января года следующего за отчетным.

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

Стимулирующие доплаты пед. работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{СД} = \frac{\text{Общий фонд стимулирующих выплат (88\% от общего фонда стимулирующих выплат)}}{\text{Общее количество в данном периоде всех баллов всех пед. работников за период}} \times \text{Сумма баллов пед. работника за период}$$

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;

- стаж работы в общеобразовательном учреждении менее 4 месяцев.

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 установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы.

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

6.2.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность 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.

6.2.3. Надбавка за сложность 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).

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

6.3. Порядок 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.

6.3.1. 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).

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

6.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.4.1. 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 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.

6.4.2. 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 6.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», 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 6.4.1. 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.

6.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.4.1. абзацах первом и втором пункта 6.4.2. 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.

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

6.5.1. 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.

	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 или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	1,1

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

6.5.3. 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.

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

6.5.5. 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.

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

7. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество)

7.1. Установить надбавку наставникам из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников, закрепленным за молодыми педагогическими работниками в первый год их работы в учреждении в размере 10% от размера оклада за каждого молодого педагогического работника.

7.2. Указанная в пункте 9.1. настоящего Положения надбавка устанавливается приказом директора учреждения на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества)».

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. 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.

8.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

В классах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 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.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

8.3. Установить ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах.

8.4. 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.

8.5. 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.

8.6. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

9. Порядок и условия выплаты материальной помощи

9.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника (два месяца подряд и более);

необходимость дорогостоящего лечения (три минимальных размера оплаты труда и более);

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 1000 рублей;

9.2. 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.

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 8.1., где установлен конкретный размер выплаты).

9.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания			Баллы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) - Положительная динамика ср. балла- 2 балла - Сохранение ср. балла- 1 балл	предмет	Ср. балл (АСУ PCO) было	Ср. балл (АСУ PCO) стало	2
1.2.	Показатель качества знаний в % (по результатам диагностических итоговых контрольных работ) уровня учебных достижений по предмету (Для учителей 1-х классов) 85%-100%- 2 балла 75%- 84%- 1 балл - Ниже 74% - 0 баллов				2
1.3.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение -1 Отсутствие -2			2
1.4.	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	Качество обученности обучающихся на уровне начального общего образования не менее 80%- 2 балла (АСУ PCO) Качество обученности обучающихся на уровне основного и среднего общего образования не менее 70 %- 2 балла (АСУ PCO)			2
1.5. год	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	По 1-2 предметам (или параллели в 5-11 классах)- 1балл По 3 и более предметам (или 3 и более параллелям) – 2 балла			2
1.6.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на	2			2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
год	уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		
1.7. год	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»	70% и выше- 2 балла На уровне среднего значения по образовательному округу до 69%- 1 балл	2
1.8. год	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	100%- 1 балл	1
1.9. год	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%	100%- 1 балл	1
1.10. год	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%- 1 балл	1
1.11. год	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%- 2 балла	2
1.12. год	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, обучавшихся у учителя	Наличие- 2 балла	2
1.13. год	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»	70- 85 б (только естест-матем. дисциплин)-2 балла за каждого ученика 90-99 баллов (все предметы)- 2 балла за каждого ученика 100 б- по 3 баллов за каждого ученика	3
1.14.	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%	100%- 1балл	1
1.15.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 1балл районный уровень – 2балла окружной уровень – 3балла региональный уровень – 4балла	5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
		международный уровень– 5 балла	
1.16.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Не менее 50% учащихся класса- 1 балл 50%-75%- 2 балла 100%- 3 балла	3
1.17.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	окружной уровень – 1балл региональный уровень– 2балла международный уровень– 3балла	3
1.19.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Не менее 50% учащихся класса- 1 балл 50%-75%- 2 балла 100%- 3балла	3
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие- 1 балл, наличие- -5баллов	1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	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 (по наивысшему показателю)	школьный уровень– 1балл за каждого районный уровень– 2балла за каждого окружной уровень– 3балла за каждого региональный уровень– 4балла за каждого международный уровень– 5 баллов за каждого (максимально 5 б)	5
2.2.	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) (по наивысшему показателю)	школьный уровень– 1балл за каждого районный уровень– 2балла за каждого окружной уровень– 3балла за каждого региональный уровень– 4балла за каждого международный уровень– 5 баллов за каждого (максимально 5 баллов)	5
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	2	2
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (баллы суммируются)	окружной уровень– 2 балла за каждого региональный уровень– 3балла за каждого (не более 5 баллов)	5
2.5.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных	окружной уровень– 1 балл за каждого	5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
	олимпиад, научно-практических конференций, проводимых организациями высшего образования Самарской области	региональный уровень– 2балла за каждого всероссийский уровень– 3балла за каждого (не более 5 баллов)	
2.6.	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	На уровне декомпозированных показателей-1 балл	1
2.7.	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	50%-75%- 1 балл 76%-85%- 2 балла Более 85%- 3 балла	3
2.9.	Наличие обучающихся у учителя, имеющих публикацию в СМИ или сборниках (кроме публикаций на платформах www.prodlenka.org и т.п.)	1 балл за каждого обучающегося (не более 3 баллов)	3
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ ЦОС, в среднем по ОО или имеет положительную динамику (при наличии подтверждающих документов)	Выше среднего по ОО- 2 балла Имеет положительную динамику- 1 балл	2
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%-2 балла	2
3.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	2 (сканы, ссылки и т.п.)	2
3.4.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%- 2 балла	2
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
4.1.	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 самим ОО или иными ОО (в зависимости от уровня)	окружной – 1б региональный – 2б международный – 3 б	3
4.2	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации в печатных сборниках, научных и методических пособиях, за отчетный период (не публикации на платформах www.prodlenka.org и т.п.)	сайт ОО – 1 окружной / региональный уровень публикаций – 2 всероссийский / международный уровень публикаций – 3 (по наивысшему уровню)	3
4.3.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания <u>сверх нормативно установленного количества часов (суммируются)</u>	1) интернет КПК - по рекомендации ОО (до 36ч включительно) – 0,5 б - по рекомендации ОО (до 72ч включительно) – 1 б 2) профильные организации г.о. Самара и Самарской области - до 36ч включительно – 2 б - до 72ч включительно – 3б - свыше 72ч – 4б (при наличии сертификата)	3
4.4.	Участие в работе экспертных групп (составление текста олимпиад, проверка олимпиад, сочинений, ВПР, предзащита и защита индивидуального проекта)- 1 балл Участие в работе жюри (конкурсы, соревнования, конференции)- 1 балл	При необходимости баллы суммируются, но не более 4 баллов	4
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Модель наставничества педагог- педагог- 1 балл Модель наставничества педагог- студент- 1 балл Баллы при необходимости суммируются	2
4.6.	Эффективная реализация в образовательном процессе темы самообразования, в том числе представление собственного педагогического опыта при проведении «открытого» урока за оцениваемый период (баллы суммируются)	1) выступление на уровне ОО с приложением отчета и рабочих материалов – 1б 2) проведение «открытого» урока по теме самообразования – 2 (при наличии технологической карты) При необходимости баллы суммируются, но не более 3 баллов	3
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие травматизма- 1 балл	1
5.2.	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		2
5.3	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	100%- 2 балла	2
		Итого по разделу	5

Приложение 2.

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

№	Критерии эффективности	Расчет показателя	Количество баллов по каждому критерию эффективности
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Количество обучающихся	70% - 74% - 1, 75% - 79% - 2, 80% и более - 3
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	Количество обучающихся	100% - 5
1.3	Работа с обучающимися различных категорий	Баллы суммируются	- Информация не представлена – 0 - Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети- сироты) – 2 - Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети в трудной жизненной ситуации) – 3 - Работа с детьми старшего возраста – 4 - Работа с дошкольниками – 5 - Индивидуальная работа с одаренными детьми – 6
1.4	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	Баллы суммируются	- Модульная дополнительная общеобразовательная программа - 1 - Разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа - 1 - Дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме – 1 - Дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) - 1 - Дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества - 1

	(или с применением дистанционных технологий) • Дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества		
1.5	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Наличие программы	- Информация не представлена – 0 - Информация представлена в полном объеме – 5
1.6	Реализация общеразвивающих программ дополнительного образования в рамках системы ПФДО	Наличие программы. Количество обучающихся получили электронный сертификат дополнительного образования	- Информация не представлена – 0 - Информация представлена частично, эпизодически – 1 - Информация представлена в полном объеме – 5
1.7	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с контрольно – переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным программам физкультурно – спортивной направленности)	Контрольные нормативы	- Средний бал 3,0 – 3,5 - Средний бал 3,6 – 4,0 - Средний бал 4,1 и выше
1.8	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждение 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 суммируются	- третий юношеский спортивный разряд – 0,5 - второй юношеский спортивный разряд – 0,5 - первый юношеский спортивный разряд – 0,5 - третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта) – 0,5 - второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта) – 0,5 - первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта) – 0,5 - КМС, МС, МСМК - 1 - Знаки «Юный турист Самарской области» - 0,5 - Знак «Юный турист России» 3 степени - 1 - Знак «Юный турист России» 2 степени - 2 - Знак «Юный турист России» 1 степени – 3
1.9	Доля позитивных отзывов	Количество отзывов	70% - 79% - 5

	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)		80% и более - 10
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования. (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются	<i>Очные конкурсы</i> <u>Учрежденческий уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 0,5 <u>Районный уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 1 <u>Городской уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 2 <u>Областной уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 3 <u>Всероссийский уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 4 <u>Международный уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 5 <i>Дистанционные конкурсы</i> <u>Районный уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 0,5 <u>Городской уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 1 <u>Областной уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 2 <u>Всероссийский уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 3 <u>Международный уровень</u> - Информация не представлена – 0 - Участие – 4 Доля участников от общего количества обучающихся в

			объединении: • До 5% - 0.5 • 5% - 10% - 3 • 10% - 15% - 4 • Свыше 15% - 5
2.2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятии на уровне: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона РФ, международном.	Количество призеров	<i>Очные конкурсы</i> <u>Учрежденческий уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Номинация – 1 • 2 и 3 место, дипломант – 2 • 1 место – 3 <u>Районный уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Номинация – 2 • 2 и 3 место, дипломант – 3 • 1 место – 4 <u>Городской уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Номинация – 3 • 2 и 3 место, дипломант – 4 • 1 место – 5 <u>Областной уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Номинация – 4 • 2 и 3 место, дипломант – 5 • 1 место – 6 <u>Всероссийский уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Номинация – 5 • 2 и 3 место, дипломант – 6 • 1 место – 7 <u>Международный уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Номинация – 6 • 2 и 3 место, дипломант – 7 • 1 место – 8 <i>Дистанционные конкурсы</i> <u>Районный уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Номинация – 1 • 2 и 3 место, дипломант – 2 • 1 место – 3 <u>Городской уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Номинация – 2 • 2 и 3 место, дипломант – 3 • 1 место – 4 <u>Областной уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Номинация – 3 • 2 и 3 место, дипломант – 4 • 1 место – 5 <u>Всероссийский уровень</u> • Информация не представлена –

			0 • Номинация – 4 • 2 и 3 место, дипломант – 5 • 1 место – 6 <u>Международный уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Номинация – 5 • 2 и 3 место, дипломант – 6 • 1 место – 7 <u>Количество призеров:</u> • 1-3 человек – 3 • 4-6 человек – 4 • 7 и более – 5 Доля призеров от общего количества участников мероприятий: • До 5% - 0.5 • 5% - 10% - 3 • 10% - 15% - 4 • Свыше 15% - 5
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются	• Информация не представлена – 0 • Учрежденческий уровень – 1 • Районный уровень – 2 • Городской уровень – 3 • Областной уровень – 4 • Всероссийский уровень - 5 Доля участников от общего количества обучающихся в объединении: • До 5% - 0.5 • 5% - 10% - 3 • 10% - 15% - 4 • Свыше 15% - 5
2.4	Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности.	Развитие у обучающихся творческих способностей, проектной деятельности.	• Информация не представлена – 0 • Информация представлена частично – 1 • Информация представлена в полном объеме – 2
2.5	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования за отчетный период.	Количество волонтеров в детском объединении	• 10% - 20% - 3 • 20% - 40% - 4 • Свыше 50% - 5
2.6	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования за отчетный период.	Количество обучающихся вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества	• До 5% - 3 • 5% - 10% - 4 • Свыше 10% - 5
2.7	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премии по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	Баллы суммируются	• Информация не представлена – 0 • Городской уровень – 3 • Областной уровень – 4 • Всероссийский уровень - 5

	(в зависимости от уровня)		
2.8	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	Наличие коллектива со званием «Образцовый»	• Информация не представлена – 0 • Наличие коллектива со званием «Образцовый» - 10
2.9	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются	• Информация не представлена – 0 • Городской уровень – 4 • Областной уровень – 5 • Всероссийский уровень - 6
3. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1	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.	Количество обучающихся	• 10% - 20% - 3 • 20% - 40% - 4 • Свыше 50% - 5
3.2	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования, образовательной организации 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	• Использование дистанционных ресурсов для общения с обучающимися и родителями (социальные сети: Вконтакт, Instagram и т.п., мессенджеры: Viber, TamTam, WhatsApp, Skype и т.п.) – 2 • Предоставление информации о деятельности объединения для публикации на сайте центра и в газету «Будь в Центре» – 3 • Наличие актуальной (постоянно обновляющейся) группы в Вконтакте – 4
3.3	Использование информационно-коммуникационных и компьютерных технологий в педагогической практике	Баллы суммируются	• Информация не представлена – 0 • Использование образовательных Интернет-ресурсов – 0,5 • Проведение учебного занятия с мультимедийной поддержкой – 1 • Проведение занятия с компьютерной поддержкой - 2 • Создание аудио и медиа продукции – 3
4. Результативность организационно – методической деятельности педагога			
4.1	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и др.) (в зависимости	Баллы суммируются	• Информация не представлена – 0 • Учрежденческий уровень – 1 • Районный уровень – 2 • Городской уровень – 3 • Областной уровень – 4 • Всероссийский уровень - 5

	от уровня)		
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня), участие в работе краткосрочной целевой группы на постоянной основе в течении календарного года.	Баллы суммируются	• Информация не представлена – 0 • Учрежденческий уровень – 1 • Районный уровень – 2 • Городской уровень – 3 • Областной уровень – 4 • Всероссийский уровень – 5
4.3	Прохождение курсов повышения квалификации (очные и дистанционные формы)	Баллы суммируются	• Информация не представлена – 0 • 36 ч. – 1; • 72 ч. – 2; • 144 ч. – 3
4.4	Профессиональный рост педагога	Соответствие педагога квалификационной категории (первой или высшей), а также занимаемой должности.	• Информация не представлена – 0 • Соответствие занимаемой должности – 0,5 • Наличие первой квалификационной категории – 2 • Наличие высшей квалификационной категории – 3
4.5	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.	Работа с родителями, семьями обучающихся. Наличие разнообразных форм сотрудничества.	• Информация не представлена – 0 • Работа ведется систематически – 1 • Работа ведется, но нестабильно – 0,5
4.6	Участие в массовых и социально-значимых мероприятиях (очная форма)	Баллы суммируются	• Информация не представлена – 0 • Учрежденческий уровень – 1 • Районный уровень – 2 • Городской уровень – 3 • Областной уровень – 4
4.7	Подготовка и проведение мероприятий в объединении	Количество мероприятий	• Информация не представлена – 0 • 1-2 мероприятия -3 • 3-4 мероприятия – 4
4.8	Результаты участия педагога в конкурсе профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются	<u>Городской уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Участие – 2 • 2 и 3 место, дипломант – 3 • 1 место – 5 <u>Областной уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Участие – 3 • 2 и 3 место, дипломант – 4 • 1 место – 6 <u>Всероссийский уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Участие – 4 • 2 и 3 место, дипломант – 5 • 1 место – 7 <u>Международный уровень</u> • Информация не представлена – 0 • Участие – 5

			• 2 и 3 место, дипломант – 6 • 1 место – 8
4.9	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно – тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и др.) (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются	• Информация не представлена – 0 Уровни участия: • Учрежденческий уровень – 1 • Районный уровень – 2 • Городской уровень – 3 • Областной уровень – 4 • Всероссийский уровень – 5 Формы участия: • Организация и проведение мероприятий в каникулярные дни в объединении – 0,5 • Работа дворовых площадок по месту жительства - 2 • Организация УТС -2 • Организация палаточных лагерей, походов, экспедиций - 2 • Реализация программ (мероприятий) каникулярного отдыха в лагере дневного пребывания – 2 • Организация и проведение профильных смен в загородных лагерях – 2
4.10	Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог.	Реализация модели педагог – педагог	• Информация не представлена – 0 • Информация представлена частично, эпизодически - 1 • Информация представлена в полном объеме - 5
4.11	Наличие собственных (авторских) разработок, используемые в учебно-воспитательном процессе	Раскрыты формы, средства, методы обучения, элементы современных педагогических технологий или сами технологии обучения и воспитания применительно к конкретной теме занятия, теме учебной программы, преподаванию программы в целом.	• Информация не представлена – 0 • 1-2 авторских сценария занятия, презентаций, методических разработок – 1 • 3 и более авторских сценариев занятий, презентаций, методических разработок – 3 • Методические рекомендации в соответствии с профилем объединения – 4 • Дидактические, методические материалы, наглядные пособия к общеразвивающей программе детского объединения - 5
4.12	Наличие документов общественного признания деятельности педагога	Наличие грамоты, благодарности, дипломы, положительные отзывы сторонних лиц, организаций, ведомств	• Информация не представлена – 0 • Информация представлена в полном объеме - 1
4.13	Наличие информационной (рекламной) продукции и ее качество (буклеты, афиши, памятки)	Участие в информационно-рекламной деятельности	• Информация не представлена – 0 • Информация представлена частично, эпизодически – 1 • Информация представлена в полном объеме - 2
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения	Отсутствие детского травматизма при	• Информация не представлена – 0

	дополнительного образования во время образовательного процесса.	организации образовательного процесса	- Наличие случаев травматизма и наличии предписаний соответствующих контрольно-надзорных органов – 0 - Отсутствие случаев травматизма, нарушений охраны труда и предписаний – 2
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб	- Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений – 2 - Наличие жалоб со стороны участников образовательных отношений - 0

Приложение 3.

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
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%; свыше 45%;
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений; свыше 20 посещений
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
1.4.	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
1.5.	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
1.6.	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
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
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
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. мультимедиа-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
3.2.	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	Да/нет
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)	На городском уровне- 1 балл На региональном уровне- 2 балла На Всероссийском/международном- 3 балла (баллы могут суммироваться)
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	На городском уровне- 1 балл На региональном уровне- 2 балла На Всероссийском/международном- 3 балла (баллы могут суммироваться)
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	На городском уровне- 1 балл На региональном уровне- 2 балла На Всероссийском/международном- 3 балла (баллы могут суммироваться)

Приложение 4

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

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Персональная	Отсутствие дебиторской	• Факт – 5 баллов

	результативность профессиональной деятельности	и кредиторской задолженности	
		Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	• Высокая степень использования – 5 баллов • Средняя степень использования - 3 балла • Низкая степень использования – 1 балл
		Результат ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	• Отсутствие замечаний – 7 баллов • Незначительные замечания – 5 баллов • Значительные замечания – 0 баллов
		Ведение учета и обработки документов по лицевым счетам	• Отсутствие замечаний – 5 баллов • Незначительные замечания – 3 баллов • Значительные замечания – 0 баллов
		Ведение, оприходование, движение и списание основных средств, начисление амортизации по каждому основному средству	Отсутствие замечаний -7 баллов Незначительные замечания – 5 баллов Значительные замечания – 0 баллов
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Факт – 5 баллов
		Обеспечение сохранности бухгалтерских документов и оформление их в архив.	Отсутствие замечаний – 3 балла Незначительные замечания – 1 балл Значительные замечания – 0 баллов
		Соблюдение правил и норм по использованию и сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний – 4 балла Незначительные замечания – 3 балла Значительные замечания – 0 балла
		Предоставление налоговой, статистической и бухгалтерской отчетности.	Отсутствие замечаний – 5 балла Незначительные замечания – 2 балла Значительные замечания – 0 баллов
		Качественная и своевременная обработка первичных документов	Отсутствие замечаний - 4 балла Незначительные замечания – 3 балла Значительные замечания – 0 балла
		Отсутствие недостачи и излишка по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	Факт – 5 баллов
		Соблюдение этики общения с сотрудниками, обучающимися, родителями, гражданами	• 2 балла

		Соблюдение норм охраны и техники безопасности	• 2 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	• 4 балла

Приложение 5

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

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Своевременное и качественное составление плана закупок и плана-графика закупок	Факт – 5 баллов
		Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок	Факт – 5 баллов
		Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов.	Факт – 5 балла
		Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок	Факт – 5 балла
		Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	• Высокая степень использования – 5 баллов • Средняя степень использования – 3 балла • Низкая степень использования – 1 балл
		Результат ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	• Отсутствие замечаний – 7 баллов • Незначительные замечания – 5 баллов • Значительные замечания – 0 баллов
		Соблюдение этики общения с сотрудниками, обучающимися, родителями, гражданами	• 2 балла
		Соблюдение норм охраны и техники безопасности	• 2 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	• 4 балла

Приложение 6.

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

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Эффективность/ своевременность управленческой деятельности	Своевременность и качество оформления документации, своевременность предоставления отчетности	- Отсутствие претензий со стороны руководителя – 5 балла - Наличие претензий и фактов несвоевременной сдачи отчетности и ответов на запросы – 0 баллов
		Контроль за экономией энергоресурсов и ежеквартальный анализ эффективности использования энергоресурсов (вода, тепло, энергоснабжение)	- Наличие контроля – 5 баллов - Отсутствие – 0 баллов
		Аккуратное содержание складских помещений в соответствии с требованиями СанПиН	- Образцовый порядок – 5 баллов - Несоответствие с требованием СанПиН – 0 баллов
		Осуществление текущих ремонтных работ в помещениях и ремонта оборудования по заявкам работников	Качественное выполнение работ, отсутствие жалоб работников – 3 балла
		Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХР	Уровень обучения: повышение квалификации, обучающие семинары – 2 балла
2	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований	Соответствие санитарно-гигиенического состояния помещений правилам и требованиям СанПиН (баллы суммируются)	- Осуществление качественного контроля за обеспечением санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещении центра и прилегающей территории – 4 балла - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений – 4 балла - Отсутствие замечаний при проверке со стороны Роспотребнадзора – 4 балла
3	Обеспечение и сохранность хозяйственного имущества	Своевременное заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности Центра (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	4 балла
		Наличие и рабочее состояние приборов учета теплоэнергоснабжения, водоснабжения, соблюдение лимитов, ведение журналов учета. Учет расхода финансовых средств за коммунальные услуги	4 балла
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (приобретение и хранение	4 балла

		материалов, контроль за качеством ремонта, контроль за соблюдением техники безопасности, пожарной безопасности, охраной труда, своевременное списание строительных материалов)	
		Своевременное выполнение плановых мероприятий в рамках подготовки учреждения к новому учебному году и зимнему сезону	• 5 баллов
		Своевременная подготовка к проведению инвентаризации основных средств, положительные результаты инвентаризации	• 4 балла
		Своевременная постановка на учет, списание, отсутствие неучтенных основных средств и материальных запасов, отсутствие недостачи	• 4 балла
		Работа с сотрудниками по оформлению материальных ценностей, приобретенных родительской общественностью для нужд центра	• 4 балла
4	Обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в центре	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов	• Отсутствие замечаний – 3 балла
		Профилактическая работа с сотрудниками, проведение учебы на случай чрезвычайных ситуаций	• Осуществляется - 3 балла
		Разработка планирующих документов по пожарной безопасности и осуществление контроля их исполнения.	• Осуществляется - 3 балла
		Выступления на производственных совещаниях, педсоветах, перед родительской общественности по вопросам комплексной безопасности, антитеррористической и противокриминальной защищенности учреждения.	• Осуществляется - 3 балла
		Ведение регистрационных журналов и книг учета	• Осуществляется - 3 балла
		Своевременное проведение инструктажей по пожарной безопасности,	• Осуществляется - 3 балла
		Отсутствие замечаний со стороны Госпожнадзора, обеспечение выполнения требований электробезопасности, пожарной безопасности.	• Наличие предписаний – 0 баллов • Отсутствие – 5 баллов
		Ежемесячная подготовка материалов для сайта МБОУ Школы № 66 г. о. Самара по теме «Система обеспечения безопасности»	• Осуществляется - 3 балла
5	Создание условий для сохранности здоровья сотрудников	выполнение мероприятий по итогам спецоценки рабочих мест	• 0,5 баллов

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

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Своевременное и качественное осуществление документационного обеспечения кадровой деятельности	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Обеспечение информационно-справочного обслуживания по документам	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Своевременная подготовка необходимых документов	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Качественное оформление приказов	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Эффективное ведение работы с входящей и исходящей документацией	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Соблюдение правил ОТ и ТБ	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 5 баллов
		Соблюдение правил ППБ	Отсутствие замечаний ответственного за соблюдение правил ППБ – 2 балла Наличие замечаний ответственного за соблюдение правил ППБ – 0 баллов
		Квалифицированная работа с компьютерными программами, использование информационно-правовых справочных электронных систем	Результативное применение пакетов свободного программного обеспечения в операционной системе ПК. Соблюдение правил оформления

			документации на компьютерной и множительной и другой оргтехнике, общих требований безопасности при работе с оргтехникой, бережного обращения с техникой – 3 балла
		Оперативное и качественное реагирование на возможность возникновения чрезвычайных ситуаций	• 2 балла
		Соблюдение этики общения с сотрудниками, обучающимися, родителями, гражданами	• 2 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	• 4 балла

Приложение 8

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

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Сохранность имущества Центра во время дежурства	2 балла
		Оперативное и качественное реагирование на возможность возникновения чрезвычайных ситуаций	2 балла
		Соблюдение пропускного режима	1 балл
		Обеспечение препятствий нахождению в Центре посторонних лиц	2 балла
		Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства	Факт отсутствия -2 балла Факт своевременного реагирования или устранения – 3 балла
		Соблюдение этики общения с сотрудниками, обучающимися, родителями, гражданами	2 балла
		Соблюдение порядка прием-сдача смены, ключей	1 балл
		Качество ведения и содержания документации по дежурству в надлежащем порядке	1 балл
		Соблюдение правил и мер антитеррористической	2 балла

	защищенности учреждения	
	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	2 балла
	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	1 балл
	Соблюдение норм охраны и техники безопасности	2 балла
	Содержание в чистоте и порядке рабочего места	1 балл
	Активное участие в работах по косметическому ремонту помещения Центра	3 балла
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	4 балла

Приложение 9

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

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Оперативное и качественное реагирование на возможность возникновения чрезвычайных ситуаций	2 балла
		Выполнение норм охраны здоровья детей, охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	3 балла
		Соблюдение этики общения с сотрудниками, обучающимися, родителями, гражданами	2 балла
		Соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения	2 балла
		Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	2 балла
		Содержание в чистоте и порядке рабочего места	1 балл
		Активное участие в работах по косметическому ремонту помещений	3 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	4 балла