

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа №1 с.Приволжье
муниципального района Приволжский Самарской области**

Согласовано

Председатель Управляющего совета
_____ Васильев А.И.

« 29 » декабря 2021 года

Утверждаю

и.о. директора ГБОУ СОШ №1 с.Приволжье
_____ Панина В.Ю.

« 29 » декабря 2021 года

Принято

общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ №1 с.Приволжье

Протокол №2 от « 29 » декабря 2021 года

**Положение
об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок
к должностным окладам работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы №1 с.Приволжье
муниципального района Приволжский Самарской области**

1. Общие положения.

Настоящее положение определяет порядок оплаты труда и установления выплат и доплат к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области, в том числе структурных подразделений ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье, реализующих программы дошкольного образования.

1.1. Локальный акт «Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с.Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области», утвержденный приказом директора №75/1 от 10.11.2013г. со всеми изменениями, считать недействительным с 31 декабря 2021г.

1.2. Настоящее «Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с.Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области» (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 626 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым кодексом РФ,
- ✓ Налоговым кодексом РФ,
- ✓ Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ,
- ✓ Типовым положением об общеобразовательном учреждении,
- ✓ Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении,
- ✓ Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с.Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области (далее «Учреждение»),
- ✓ Коллективным договором Учреждения,
- ✓ Правилами внутреннего трудового распорядка,
- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области № 702 от 27.10.2011г.,
- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области № 4 – од от 18.01.2012г. «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г.»,
- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25 – од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»,
- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных учреждений Самарской области»,
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 [N 83](#), от 27.07.2007 [N 118](#), от 11.06.2008 [N 201](#), от 29.10.2010 [N 563](#), от 14.04.2011 [N 119](#), от 26.05.2011 [N 204](#), от 12.10.2011 [N 578](#), от 27.10.2011 [N 702](#), от 03.02.2012 [N 38](#), от 25.09.2012 [N 475](#), от 12.12.2012 [N 739](#), от 21.03.2013 [N 107](#), от 22.01.2014 [N 25](#),

от 17.02.2014 [N 79](#), от 31.12.2015 [N 917](#), от 06.10.2016 [N 578](#), от 20.12.2016 [N 773](#), от 01.02.2017 [N 62](#), от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 № 913, от 16.07.2020 N 494, от 30.11.2020 N 949, с изм., внесенными [Постановлением](#) Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016))

- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного учащегося (воспитанника)» Список изменяющих документов (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 [N 92](#), от 09.10.2009 [N 536](#), от 23.06.2010 [N 299](#), от 12.10.2011 [N 575](#), от 27.10.2011 [N 702](#), от 21.06.2012 [N 287](#), от 25.09.2012 [N 475](#), от 21.03.2013 [N 107](#), от 30.10.2013 [N 582](#), от 22.01.2014 [N 25](#), от 17.02.2014 [N 79](#), от 31.12.2015 [N 917](#), от 06.10.2016 [N 578](#), от 23.12.2016 № 797, от 18.04.2017 № 245, от 14.09.2017 № 594, от 14.02.2018 № 78, от 29.11.2018 N 721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N1041, от 05.02.2021 N 51, с изм., внесенными [Постановлением](#) Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016))
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 [N 398](#), от 27.10.2011 [N 702](#), от 31.10.2012 [N 600](#), от 21.03.2013 [N 107](#), от 12.12.2013 [N 756](#), от 16.12.2013 [N 762](#), от 17.02.2014 [N 79](#), от 31.12.2015 [N 917](#), от 15.12.2016 [N 736](#), от 01.02.2017 [N 62](#), от 15.01.2018 № 9, от 19.12.2019 № 959, от 05.02.2021 N 51 с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 [N 485](#) (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 [N 475](#), от 29.10.2012 [N 576](#).)
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 29.04.2008 N 128, от 24.12.2008 N 522, от 24.08.2011 N 408, от 27.10.2011 N 681, от 14.08.2014 N 482)
- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» с изменениями в Приказе министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. №8-од, от 10 января 2013 года № 3-од, от 28 июня 2013 года № 281-од, от 4 сентября 2014 года № 278-од, от 9 сентября 2015 года № 365-од, от 20 декабря 2016 года № 408-од, от 3 июля 2017 года № 262-од, от 13 марта 2018 года № 100-од, от 29.12.2018 №464-од
- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области №31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области с изменениями, внесенными приказом министерства образования и науки Самарской области от 24 июля 2014 года № 237-од, от 13 февраля 2015 года № 50-од, от 3 июля 2017 года № 262-од
- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области №30-од от 19.02.2009г. «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» с изменениями, внесенными приказом министерства образования и науки Самарской области от 8 февраля 2010 года № 10-од, от 26 декабря 2012 года № 452-од, от 24 июля 2014 года № 236-од, области от 29 апреля 2015 года № 141-од, от 20 декабря 2016 года № 408-од, от 3 июля 2017 года № 262-од, от 12 октября 2017 года № 362-од, от 13 марта 2018 года № 100-од
- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021 «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»

Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждается учредителем.

Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем по результатам работы за год.

Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом директора Учреждения.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характера. Критерии и показатели для осуществления выплат работникам приведены в приложениях №№ 1,2,3,4 к настоящему Положению, являющимися его неотъемлемой частью.

1.4. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения после согласования с Управляющим Советом и принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.5. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.6. Настоящее положение регламентирует распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждений:

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с.Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области (ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье, далее - общеобразовательное учреждение);

структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (далее детский сад);

Спасского филиала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области, реализующий общеобразовательные программы дошкольного образования (далее детский сад);

Томанского филиала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области, реализующий общеобразовательные программы дошкольного и начального общего образования (далее школа-сад);

Заволжского филиала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области, реализующий общеобразовательные программы дошкольного образования (далее- детский сад).

1.7. Срок действия данного Положения не ограничен. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

1.8. Фонд оплаты труда состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

Базовая и специальная части Фонда оплаты труда составляют не менее 80% Фонда оплаты труда. Базовая часть Фонда оплаты труда включает фонд оплаты труда педагогических работников Образовательного учреждения, рассчитываемый исходя из должностных окладов (окладов) педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по программам высшего и послевузовского профессионального образования в части реализации программ высшего и послевузовского профессионального образования, из средней расчетной единицы за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по основным программам общего образования в части реализации основных программ общего образования, а также фонд оплаты труда прочего персонала Образовательного учреждения.

Специальная часть Фонда оплаты труда включает в себя:

доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями педагогических 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, почетное звание Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику Образовательного учреждения из специальной части Фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых Образовательным учреждением.

Стимулирующая часть Фонда оплаты труда включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю Образовательного учреждения в размере не более 3% стимулирующей части Фонда оплаты труда, и составляет не более 20% Фонда оплаты труда.

1.9. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, совместителей.

1.10. Данное Положение вступает в силу с 01.01.2022 г.

2. Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работников Учреждения

1) Стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье составляет 18,24% (в т.ч. руководителю-3%, педагоги – 70%, АХП – 30%)

1. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый, периодический характер.

2. Выплаты стимулирующего характера, носящие разовый характер составляют не менее 10 % от стимулирующего фонда оплаты труда. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности.

3. Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части, приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты (отдельно по каждой категории работников).

4. Выплаты стимулирующего характера, носящие периодический характер составляют не более 90 % от стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии **Критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических и других категорий работников**, отдельно по каждой категории работников (приложение 1).

5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов: объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации; своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2) Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье детский сад «Теремок», Спасского филиала (детский сад «Солнышко»), Заволжского филиала (детский сад «Аленушка»), Томанского филиала (начальная школа – детский сад «Березка»)

Стимулирующая часть в размере 28,3 % от фонда оплаты труд (в т.ч. руководителю- 3%), в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника; в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника, распределяется следующим образом:

— **не менее 24%** стимулирующего фонда воспитателям и педагогам, использующим инновационные педагогические технологии, включая руководителя структурного подразделения.

— **не менее 15%** стимулирующего фонда за выслугу лет

— **не менее 13%** стимулирующего фонда воспитателям, педагогам, помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников;

— **не более 25%** стимулирующей части воспитателям, медработникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости;

— **не более 13 %** стимулирующего фонда работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Стимулирующая часть в размере 23,2 % от фонда оплаты труда (в т.ч. руководителю- 3%), в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника, распределяется следующим образом:

— **не менее 24%** стимулирующего фонда воспитателям и педагогам, использующим инновационные педагогические технологии, включая руководителя структурного подразделения.

— **не менее 15%** стимулирующего фонда за выслугу лет

— **не менее 13%** стимулирующего фонда воспитателям, педагогам, помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников;

— **не более 25%** стимулирующей части воспитателям, медработникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости;

— **не более 13 %** стимулирующего фонда работникам за качество воспитания, создание условий для

сохранения здоровья воспитанников.

1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый, периодический характер.

3. Выплаты стимулирующего характера, носящие разовый характер производятся за достижение высоких результатов деятельности. Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части, приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты

4. Выплаты стимулирующего характера, носящие периодический характер выплачиваются в соответствии **Критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность качества работы (эффективность труда) педагогических и других категорий работников, отдельно по каждой категории работников (приложение 1).**

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

— объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

— предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

— адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

— своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

— справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

— прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

3) Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, осуществляющих школьные перевозки.

1. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле

$$\text{ОДФС} = (\text{CY}1\text{N}1 + \text{CY}2\text{N}2 + \text{CY}3\text{N}3 + \text{CX}1\text{K}1 + \text{CX}2\text{K}2 + \text{CX}3\text{K}3) \times n \times 12,$$

где:

ОДФС - объем средств областного бюджета на выплату надбавок;

С - размер оклада водителя школьного автобуса, установленного в соответствии с окладами водителя автомобиля второго квалификационного уровня, утвержденными постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)" (далее - Оклад);

Y1, Y2, Y3 - размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса;

N1, N2, N3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

X1, X2, X3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K1, K2, K3 - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день;

n - коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- 2.** В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки: Y1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
Y2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет; Y3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.
- 3.** В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:
X1 - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
X2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км; X3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.
- 4.** Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно настоящей Методике.
- 5.** Установленные в соответствии с настоящей Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300% от размера оклада водителя, установленного в соответствии с Окладом.
- 6.** Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы образовательным учреждением на иные цели.

3. Условия назначения, снижения и отмены стимулирующих выплат.

- 1)** Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма учащихся и воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников была возложена на данного педагога, воспитателя;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 2)** Стимулирующие выплаты могут быть снижены в случае ухудшения качества работы, сроком от одного до шести месяцев.
- 3)** Стимулирующие выплаты могут быть отменены сроком от одного до шести месяцев в случае:
- нарушения Устава Учреждения;
 - правил внутреннего трудового распорядка;
 - дисциплинарного взыскания;
 - в случае травматизма учащихся и воспитанников в урочной и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников была возложена на данного педагога, воспитателя.

4. Порядок и сроки представления информации о показателях деятельности работников учреждения для назначения суммы выплат из стимулирующего фонда оплаты труда, носящих периодический характер.

- 1.** Выплаты стимулирующего фонда оплаты труда, носящие периодический характер педагогическим работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются 1 раз в год (по итогам учебного года) в соответствии с **Критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических и других категорий работников, отдельно по каждой категории работников (приложение 1).**
- 2.** Педагогические работники предоставляют комиссии по оплате труда аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности до 15 июня текущего года.
- 3.** Административно-управленческий, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения представляют комиссии по оплате труда материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения до 15 июня текущего года.
- 4.** В установленный срок работники образовательного учреждения представляют заполненные собственноручно оценочные листы и копии документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.
- 5.** Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора Учреждения устанавливаются учредителем – Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

5. Сроки представления информации, рассмотрения и назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

- 1.** Комиссия, назначенная приказом директора Учреждения, в течение 7 дней рассматривает оценочные листы о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда, при необходимости вносит свои коррективы. Решение принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Оценочные листы подписываются 3 членами Комиссии. В состав комиссии входят: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, руководители и педагоги структурных подразделений, председатель профкома, 2 члена профкома.
- 2.** Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в трехдневный срок после получения материалов.

3. Управляющий совет Учреждения рассматривает представленные материалы в день направления материалов и направляет их директору Учреждения.
4. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в 1- дневный срок после рассмотрения материалов на Управляющем совете.
5. Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника Учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размерпоощрительных выплат по результатам работы работников Учреждения утверждается приказом директора Учреждения. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в течение года.
6. Данное положение вступает в силу с 1.01.2022 г.

2. СПЕЦИАЛЬНЫЙ ФОНД

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 доплата за работу в ночное время;
 доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;
 доплата за совмещение профессий (должностей);
 доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
 доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 доплата за выполнение работ различной квалификации.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
 доплата педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
 надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

2.2. Компенсационные выплаты.

1. Работникам школы производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.
2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.
4. Всем работникам школы выплачиваются компенсационные выплаты предусмотренные ТК РФ в том числе побольничным листам.
5. Доплаты работникам, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплачиваются согласно списку должностей.

Список должностей, выполняющих работу в условиях отклоняющихся от нормальных

п/п	Должность	% от тарифной части	Условия труда
1.	сторож	35 %	работа в ночное время
2.	учитель химии	5 %	работы с использованием хим. реактивов (от часов химии)
3.	повар	12%	работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, работа у горячих плит, электрожарочных шкафов
4.	кухонный рабочий	12%	работы, связанные с мойкой посуды, тары и тех. оборудования вручную с применением кислот, щелочей др. хим. веществ
5.	уборщик служебных помещений	10%	работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

6.	Педагог-библиотекарь	5%	библиотечная пыль, превышение норматива работы на компьютере
7.	учитель информатики, бухгалтер	12 %	работа за дисплеями п/ компьютеров
8.	секретарь	12%	работа за дисплеями п/ компьютеров

6. Доплаты за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются согласно ТК РФ ст.153 и настоящим Положением.

7. **Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями.**

1. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2. Доплаты работникам за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей работников, производится по следующим основаниям:

Основания	Размер в рублях
I. Выполнение дополнительных обязанностей, влияющих на повышение эффективности образовательного процесса.	
1. Ответственность за реализацию развивающих программ школы	От 4000 и выше
2. Обслуживание и ремонт оргтехники ОУ	От 1000 и выше
3. Организация внеурочной деятельности учащихся (в соответствии с планом воспитательной работы)	От 500 и выше
4. Ответственность за функционирование школьного сайта, АСУ РСО	От 1000 и выше
5. Руководство и контроль учебно-воспитательной работы в начальной школе	От 3000 и выше
6. Руководство кафедрой учителей-предметников	От 500 и выше
7. Работа учителя в качестве лаборанта (учитель химии, учитель физики)	От 1000 и выше
8. Заведование пришкольным участком с 15 апреля по 15 октября	От 500 и выше
9. Работа системного администратора	От 5000 и выше
10. Работа в режиме эксперимента	От 500 и выше
II. Выполнение дополнительных обязанностей, связанных с созданием условий для сохранения здоровья учащихся.	
1. Ответственность за оформление документов и безопасность школьных перевозок.	От 3000 и выше

3. Конкретный размер устанавливается приказом руководителя ОУ.

4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором.

8. **Доплаты за классное руководство.**

1. Доплата за классное руководство осуществляется из расчета до 50 руб. за одного обучающегося.
2. Доплата классным руководителям за организацию горячего питания осуществляется, исходя из % питающихся - 100% -500 руб. в месяц
95% -300 руб. в месяц

3. Конкретный размер этих доплат определяется исходя из имеющихся средств в специальном фонде, утверждается один раз в год (сентябрь) приказом директора школы.

9. **Доплаты за проверку тетрадей.**

Доплаты учителю за проверку тетрадей учащихся в классах осуществляется в процентном выражении к базовой части оплаты труда:

начальные классы: (тетради проверяются каждый день)

1 – 2 кл. 5 %

3 – 4 кл. 5 %

5 – 9 кл. (письменные работы)

Русский язык 10 %

Литература до 5 %

(5 кл. после каждого урока у всех уч-ся;
6 кл. в первом полугодии – после каждого урока у всех уч-ся; во 2 полугодии после каждого урока у слабых учащихся, у остальных -1 раз в неделю;
10-11 кл. – 2 раза в месяц)

Математика 10 %

- 5 кл.- после каждого урока у всех учеников;
- 6 кл.- в 1 полугодии – каждый день, во 2 полугодии – 1 раз в неделю;
- 7-9 кл. – 1 раз в неделю;
- 10-11-кл.- 2 раза в месяц.

Иностранный язык 5 %

- 5 кл. – после каждого урока у всех учащихся;
- 6-9 кл. – 1 раз в неделю;
- 10-11 кл. 2 раза в месяц

Химия, физика, черчение, биология, история, география - 5%

10. Заведование кабинетами.

Доплата за заведование кабинетами назначается на основании «Положения об учебном кабинете» приказом директора. Доплата за заведование кабинетами - до 500 руб., присваиваются после осмотра кабинетов 2 раза в год ПК школы. Обязательным условием назначения этих доплат является соблюдение санитарно -гигиенических норм и техники безопасности, основанием - протокол осмотра кабинетов ПК.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЙ ФОНД

3.1. Общие положения.

3.1.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

3.1.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе 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 работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

3.1.3. Основанием для начисления стимулирующих выплат являются показатели качества обучения и воспитания обучающихся, выраженных в образовательных достижениях и сформированных компетентностях.

3.1.4. Положение распространяется на всех работников школы.

3.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляют 10% от надтарифной части фонда оплаты труда. Школы, 20%-детских садов. При наличии экономии тарифной части фонда оплаты труда, компенсационных выплат, централизованного фонда в предыдущий период средства направляются в стимулирующую часть, возможна выплата премий, материальной помощи.

3.2. Порядок установления и отмены стимулирующих выплат

3.2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком на учебный год. Стимулирующие выплаты по результатам деятельности работников школы выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

3.2.2. Работникам школы устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке (должностному окладу).

3.2.3. Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются и зависят только от качества и объема, выполняемых работ.

3.2.4. Назначение стимулирующих выплат (стимулирующей надбавки, премиальные выплаты) работникам школы согласуются с Управляющим советом, с первичной профсоюзной организацией и утверждаются приказом директора школы.

3.2.5. Стимулирующие надбавки могут быть установлены на определённый период времени как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства.

3.2.6. Стимулирующие надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу работникам.

3.2.7. Размер стимулирующих надбавок отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора школы, после согласования с Управляющим советом.

Снятие или уменьшение стимулирующих надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действий надбавки;
- работникам школы, имеющим административные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, а также в случае обоснованных обращений родителей на некорректные действия педагога.

3.2.8. При увольнении работника, назначенная ему стимулирующая надбавка выплачивается одновременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении.

3.2.9. Установление стимулирующих выплат осуществляет **Комиссия по премированию**. В состав комиссии могут входить:

- заместители директора по УВР
- руководители кафедр школы
- председатель профсоюзного комитета
- бухгалтер
- директор школы

3.2.10. В установленные срок - **до 20 сентября**, администрация школы вносит в Комиссию по премированию предложения с приложением оценочных листов показателей эффективности деятельности работников школы и листа разногласий, в случае если они имеются, аналитической информации. Распределение стимулирующего фонда производится в сентябре. Оценочный лист показателей деятельности работника школы должен содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности,
- набранной сумме баллов,
- подписи работника с указанием даты заполнения,
- информацию о расхождении оценки деятельности работника самим работником и руководителя кафедр, заместителя директора по УВР, наличие согласования: согласия или несогласия работника.

Аналитическая информация должна содержать данные:

- об общей сумме набранных баллов работниками учреждения,
- о размере стимулирующего фонда,
- о размере премии каждому работнику с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

В случае выявления расхождений в оценках в оценочном листе администрацией принимаются меры по приведению оценки к одному значению путем переговоров с работником школы. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносятся исправления, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. Если расхождение в оценке не устранено, то решение выносится на рассмотрение комиссии по премированию. В случае расхождения мнений членов комиссии по премированию решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседаний комиссии по премированию.

3.2.11. После получения протокола заседания комиссии по премированию происходит согласование с Управляющим советом.

3.2.12. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.2.13. Итоги работы Комиссии по премированию утверждаются приказом руководителя учреждения, проект которого согласовывается с профсоюзным комитетом.

3.2.14. Основанием для лишения стимулирующих выплат являются:

- нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по школе.

Работники, получившие взыскания, лишаются стимулирующих выплат в следующем за расчетным периоде, в котором допущено нарушение.

3.3. Регламент распределения стимулирующего ФОТ.

Регламент распределения стимулирующей части ФОТ призван совершенствовать кадровый потенциал, повысить эффективность и качество труда работников.

Стимулирующие выплаты осуществляются для всех работников ОУ в соответствии с критериями и показателями качества труда. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период - 1 год

3.4. Условия назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.5. Оценка качества труда работников.

3.5.1. Критерии и показатели качества труда работников, оценка и периодичность стимулирующих выплат (приложения №1, №2, №3, №4) согласовываются с Управляющим советом до начала нового учебного года или после внесения каких-либо изменений и утверждаются приказом директора школы.

3.5.2. Критерии эффективности работы заместителей по УВР выделяются из действующих критериев эффективности (качества работы) руководителя общеобразовательного учреждения. Количество и распределение критериев между заместителями по УВР определяются и утверждаются директором школы..

3.5.3. Надбавки за эффективность заместителям по УВР, руководителям структурного подразделения и филиалов устанавливаются директором школы на основании прилагаемых критериев оценки эффективности их работы. Стоимость балла определяется путем деления 3% стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения на максимальное количество баллов, которые можно набрать по заданным критериям.

3.5.4. Эффективность (качество работы) заместителей по УВР для установления надбавок оценивается 1 раз в год, в сентябре, по итогам прошедшего учебного года.

3.5.5. Для оценки качества труда педагоги подают самоанализ результатов своей деятельности в соответствии с утвержденными критериями **по окончании учебного года.**

Оценку качества труда работников производят:

- учителей-предметников – зам. директора по УВР, курирующий учебный процесс;
- классных руководителей – зам. директора по ВР, курирующий воспитательный процесс;
- заместителей директора – директор

3.5.6. **Руководитель предоставляет 15 сентября в Управляющий совет** аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющейся основанием для осуществления ежемесячных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда. Управляющий совет изучает аналитическую информацию в течение следующего дня с момента ее поступления (если день совпал с выходным, то следующий первый рабочий день).

Срок издания директором распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат работникам школы: **20 сентября**

3.5.7. Оценка качества работы педагогических работников может выражаться в баллах (для периодических надбавок) и в рублях (для разовых надбавок).

3.5.8. Стоимость балла определяется путем деления имеющихся средств в стимулирующей части ФОТ, отведенной для периодических выплат на количество набранных педагогами баллов, утверждается приказом директора школы. Периодические выплаты составляют от 50% до 80% от стимулирующей части ФОТ в месяц, остальную часть составляют разовые выплаты.

3.5.9. Оценка качества труда педагогов для периодических и разовых надбавок оформляется протоколом. Каждый педагог знакомится с протоколом лично. В случае несогласия с оценкой педагог может обратиться в профсоюзный комитет школы.

3.5.10. Стимулирующие надбавки АХП устанавливаются на год. Размер стимулирующей надбавки определяется в рублях в пределах имеющегося ФОТ для АХП согласно штатного расписания и в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ.

3.5.11. Пропорции распределения стимулирующего фонда: директор – 3%, административный персонал – 13%, педагогический – 48%, учебно-вспомогательный – 13%, обслуживающий – 23%.

3.6. Снижение стимулирующих выплат может производиться за:

- нарушение правил внутреннего распорядка до 50%;
- несвоевременное выполнение учебного плана до 50%

Стимулирующие выплаты могут быть сняты в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания;
- получения обучающимся травмы во время учебного процесса или внеурочной деятельности.

Изменение размера или снятие стимулирующих выплат оформляется приказом директора школы.

3.7. Премирование работников производится из фонда экономии ФОТ.

- за интенсивность и напряженность труда – до 5000 рублей.
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности – до 5000 рублей.
- проявление творческой инициативы, общественной активности – до 5000 руб.

Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению. Премии работникам осуществляются:

- в связи с юбилеем работников ОУ (35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет) или при уходе на пенсию (10000 руб.);
- за проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий (500 руб.);
- за высокие результаты учителей в научно – исследовательской, научно – методической и экспериментальной работе (1000 руб.);
- за работу и внедрение авторских программ (1000 руб.);
- за высокие результаты учащихся в районных, окружных, областных олимпиадах, конкурсах, смотрах разной направленности;

Уровень	Размер в рублях
районный	300
окружной	500
областной	1000

- за участие в конкурсе «Учитель года» (5000 руб.);
- за участие в конкурсе «Самый классный классный» (5000 руб.);
- за хорошую подготовку здания, кабинетов школы к новому учебному году (300 руб.);
- техническому персоналу за хорошее санитарно – техническое состояние школьного здания (500 руб.);
- за организацию, подготовку, проведение, участие в семинарах и конференциях различных уровней (до 1000 руб.);
- за интенсивность и напряженность труда (до 5000 руб.);
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности (до 5000 руб.);
- проявление творческой инициативы, общественной активности (до 5000 руб.).

4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4.1. Порядок выплаты материальной помощи

1. Работникам образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) и другие уважительные причины.

3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Материальная помощь может оказываться из внебюджетных средств.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

- болезни работника (на операции) – 20000 рублей;
- смерти близких родственников (мужа, жены, родителей, детей) – 20000 рублей;
- смерти самого работника его родственникам – 20000 рублей ;
- затрат на обучение – 10000 рублей.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

5.1 Компенсационные доплаты выплачиваются ежемесячно в соответствии со списком должностей, согласованных с профсоюзным комитетом школы за фактически отработанное время на основании штатного расписания и табеля учета рабочего времени или приказа директора школы.

5.2. Доплаты работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями: проверку тетрадей, заведование кабинетом, дополнительные занятия, консультации и др. производятся на основании приказа директора школы, при условии согласия работника.

5.3. Стимулирующие надбавки педагогическим работникам и заместителям по УВР за высокое качество работы устанавливаются приказом директора школы на основании протоколов оценки качества труда.

5.4. Стимулирующие надбавки административно-хозяйственному персоналу устанавливаются приказом директора школы.

5.5. Премирование производится по приказу директора школы на основании ходатайства профсоюзного комитета.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.

6.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

6.3. Образовательное учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

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

Раздел	№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл	Шкала оценивания	Обоснование	Самооценка	Оценка экспертов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	1	Снижение – 0,5 балла Отсутствие - 1 балл	Отчет учителя предметника		
	1.4	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1	100% - 1 балл	Протокол педсовета		
	1.5	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	на уровне - 0,5 балла, выше среднего значения по «образовательному округу» - 1 балл	Протокол кафедры		
	1.6	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3	75% 1 балл 90% 2 балла 100% 3 балла	Протоколы ОГЭ		
	1.7	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%	1	100% обучающихся – 1 балл	Протокол педсовета		
	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%	Не более 3 баллов	1 балл за каждого претендента, подтвердившего результат	Протокол ЕГЭ		
	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, награжденных медалью, обучавшихся у учителя	Не более 5 баллов	1 балл за каждого выпускника	Протокол ЕГЭ		
	1.12	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»	2	1 балл за % выше ср. по округу 2 балла за 75%	Протокол ЕГЭ		
	1.14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	2	1 балл – снижение 2 балла отсутствие	Отчет по школе		

	1.15	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%	1	100% 1 балл	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
	1.18	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	6	Уровни: Районный 0,1(1) Окружной 1(2) Областной 2(4) Всероссийский или Международный 3 (6)	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
	1.19	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)	6	Уровни: Районный 0,1(1) Окружной 1(2) Областной 2(4) Всероссийский или Международный 3 (6)	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
	1.20	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	3	50% - 1 балл 75% - 2 балла 100% - 3 балла	Программы и планы наставнической деятельности		
	1.21	Доля обучающихся классного коллектива, определяет закреплённого за учителем, выполняющим образовательные функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1	100%	Списки занимающихся в объединениях		
	1.23	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1	+1 за отсутствие жалоб	Отсутствие жалоб		
Всего баллов по разделу1			37				
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 (в зависимости от уровня)	13 (баллы суммируются, если мероприятий несколько разного уровня)	Уровни: Районный 0,1(1) Окружной 1(2) Областной 2(4) Всероссийский или Международный 3 (6)	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
	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	13 (баллы суммируются, если мероприятий	Уровни: Районный 0,1(1) Окружной 1(2) Областной 2(4) Всероссийский или	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		

	предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	несколько разного уровня)	Международный 3 (6)			
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 балла, если участников более 82%	АСУ РСО		
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	50 (по наиболее высокому уровню)	Уровни: Школьный 0,1 Окружной 1 Областной 10 Всероссийский или Международный 50	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	До 30 баллов	3 балла за каждого ученика	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	10	Более 30% класса	Ссылки на ВК, подтверждающие участие		
2.7	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	10	Более 30% класса	Ссылки на личный кабинет JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», подтверждающие участие		
2.8	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	2	Более 70% цикла открытых уроков «Проектория»	Скриншот с личного кабинета проекта «Проектория»		
2.9	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	5	Более 30% класса	Скриншот с личного кабинета проекта «Билет в будущее»		
Всего баллов по разделу2		135				

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1	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)	3	За каждое мероприятие в рамках деятельности площадки – 3 балла	Сертификаты, грамоты, дипломы		
	3.2	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 цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2	Прохождение мониторингов с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды 1 балл Положительная динамика результатов мониторинга с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды 2 балла	Скриншот с сайта федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды		
	3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1	1	Протокол МК		
	3.5	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	Наличие 1 балл Обновляется 2 раза в месяц 2 балла	Ссылка на интернет-ресурс		
	Всего баллов по разделу 3			8			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	10 (баллы суммируются)	Уровни: Районный 1 Окружной 2 Областной 3 Всероссийский или Международный 4	Программы мероприятий, сертификаты участия		
	4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции	10 (баллы)	Уровни: Районный 1	Программы мероприятий,		

		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)	суммируются)	Окружной 2 Областной 3 Всероссийский или Международный 4	сертификаты участия		
4.3		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	10 (баллы суммируются)	Уровни: Районный 1(0,5) Окружной 2 (1) Областной 3 (1,5) Всероссийский или Международный 4 (2)	Подтверждающие документы		
4.4		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)	8	Уровни: Районный 1(2) Окружной 2(4) Областной 3(6) Всероссийский или Международный 4 (8)	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
4.5		Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	10 (баллы суммируются)	Уровни: Районный, школьный 1 Окружной 2 Областной 3 Всероссийский или Международный 4	Ссылки, сертификаты, ксерокопии публикаций		
4.6		Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(—ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Не более 3 баллов	0,5 балла за каждый курс	Сертификаты КПК вне ИОЧ		
4.7		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Не более 3 баллов	0,2 балла за каждое достижение наставляемого	Сертификаты, грамоты, ссылки на публикации		
Всего баллов по разделу4			54				
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Не более 3 баллов	10% соответствует +1 балл	Отчет по питанию		
	5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса		-0,1 за каждый официально зарегистрированный факт	Заключение комиссии по травматизму		
	5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	За каждые 10% +1 балл, не более 3 баллов	% охвата учащихся, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся	Скриншот сайта		

5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся		-0,1 за каждый официально зарегистрированный факт, если происшествие произошло по дороге из школы	Заключение комиссии по травматизму		
5.5	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		- 0,1 балл за каждый официальный факт повреждения школьного имущества	Заключение комиссии по технике безопасности		
Всего баллов по разделу 5		6				
ВСЕГО		240				

Приложение 2

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

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Шкала оценивания	Обоснование	Самооценка	Оценка экспертов
1.	Эффективность процесса обучения					
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР	1	положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	Протоколы ВПР		
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР	3	по одному предмету -1 балл по двум предметам - 2 балла по трем и более предметам - 3 балла	Протоколы ВПР		
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами)	1	100% - 1 балл	АСУ РСО		
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе)	2	50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	Протоколы ВПР		
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года)	2	100% - 2 балла	АСУ РСО		

1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков)	2	96%-99% - 1 балл 100% - 2 балла	Протоколы ОГЭ, ГВЭ		
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ	2	10% - 15% - 1 балл более 15% - 2 балла	Протоколы ОГЭ, ГВЭ		
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	2	по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	Протоколы ОГЭ, ГВЭ		
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале	2	95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	Протоколы ОГЭ, ГВЭ		
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся	2	96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	АСУ РСО		
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков)	2	100% выпускников - 2 балла	Протоколы ЕГЭ, ГВЭ		
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	2	Отсутствие - 2 балла	Протоколы ЕГЭ, ГВЭ		
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года	2	по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл	Протоколы ЕГЭ, ГВЭ		
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам	1	100% - 1 балл	Протоколы ЕГЭ, ГВЭ		
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору	1	100% - 1 балл	Протоколы ЕГЭ, ГВЭ		
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выборке ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы)	1	на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	Протоколы ЕГЭ		

1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ	1	Наличие – 1 балл	Протоколы ЕГЭ		
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций	3	на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	Грамоты, дипломы		
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов	2	80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	АСУ РСО		
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов	2	10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	АСУ РСО		
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	2	1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла	Грамоты, дипломы Приказ МОиНСО		
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями и призерами	3	Победители - 2 балла; Призеры -1 балл (баллы суммируются)	Грамоты, дипломы		
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы)	1	100% обучающихся - 1 балл	Заявления обучающихся, скриншоты сайтов ВУЗов		
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»	2	до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	Сертификаты участия		
	ИТОГО	44				
2.	Эффективность воспитательной работы					
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению	1	100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	Аналитическая справка		
2.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца	1	Отсутствие - 1 балл	ежеквартальный отчет МОиН СО		
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включают творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное	1	до 50% от общего количества обучающихся –0,5 балла;	АСУ РСО		

	телевидение»)		свыше 50% - 1 балл			
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения	1,5	На уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	Сертификаты, ссылки		
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию	1,5	На уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	Сертификаты, ссылки		
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда	1	Наличие - 1 балл	Сертификаты, ссылки		
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея	1	Паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	Сертификаты, ссылки		
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):	2	на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	Грамоты, дипломы		
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах	1	Победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	Грамоты, дипломы		
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик	1	Равна показателю, декомпозированному ОО - 0,5 балла;	Программы и планы наставнической		

			выше показателя, декомпозированного ОО – 1 балл	деятельности		
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен	2	2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	Ссылки на сайт		
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи	1	на уровне целевого значения показателя ОО -0,5 балла, выше -1 балл			
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	1	75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	АСУ РСО		
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО	1	более 70% -1 балл	Удостоверения		
	ИТОГО	17				
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения					
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением	1,5	На уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях –1,5 балла	Программы		
3.2	Наличие у работников ОО грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта	2	На образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	Гранты		
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений	1	Наличие форума - 0,5 балла Наличие у ОО официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	Ссылки		

3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	1	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	Скриншоты		
ИТОГО		5,5				
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования					
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму	1	1 балл	Договоры		
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», от общего количества обучающихся 6-11-х классов	1	В качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	Скриншоты, сертификаты		
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года)	1	80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	Скриншоты		
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»	1	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	Рекомендации		
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков	1	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл			
ИТОГО		5				
5.	Эффективность управленческой деятельности					
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся	3	На уровне образовательного округа - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	Программа работы экспериментальной площадки		
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	2	Отсутствие 2 балла			
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации	1	Выше средних по образовательному округу 1 балл			
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год	1	Сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в	Рейтинг ОО		

			вышестоящую зону) – 1 балл			
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях	2	Отсутствие 2 балла			
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	2	Отсутствие 2 балла			
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	2	со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора - 1 балл	Предписания		
	ИТОГО	13				
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов	1	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл			
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	1	Отсутствие 1 балл			
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе	1,5	Наличие 1,5 балла	Программы, расписания занятий		
6.4	Организация систематического психолого- педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору)	1	1 балл	Расписание занятий, программы		
	ИТОГО	4,5				
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	1	1 балл	Скриншоты приказов МОиНСО		
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников	1	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	Сертификаты и удостоверения		
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей	2	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл,			

			выше -2 балла			
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	3	участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	Грамоты		
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации):	2	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла			
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования:	2	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла			
	ИТОГО	11				
	ВСЕГО	100				

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Шкала оценивания	Обоснование	Самооценка	Оценка экспертов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	1	частично соответствует – 0,5 балла; Соответствует - 1 балл; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход			

			- 2 балла			
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи	3	75%-79% - 1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раз в полугодие		
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников	2		на основе результатов ППк, ПМПк		
1.4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования	2	специальные образовательные условия созданы - 1 балл, положительная динамика развития детей отсутствует - 0 баллов; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла	Да/нет согласно данным информационной справки административного работника, специалиста		
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	Отсутствие – 1 балл			
1.6.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет	2	на уровне -1 балл, выше декомпозированного показателя, установленного ГУ/ДО для ОО – 2 балла	на основе статистических данных ГИС АСУ РСО		
1.7.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленности	2	1 балл – наличие программы; 2 балла – наличие достижений воспитанников			
1.8.	Посещаемость воспитанниками группы	2	до 70% - 1 балл ; выше 70% 2 балла	на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы		
	ИТОГО	15				
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности.	8	Уровни (участники (призеры и победители): Районный 1(2) Окружной 2(4) Областной 3(6)			

			Всероссийский или Международный 4 (8)			
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	3	На первом (отборочном) этапе -1 балл; во втором (очном) этапе -2 балла; победа во втором (очном) этапе -3 балла			
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утверждённых приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2)	8	Уровни (участники (призеры и победители): Районный 1(2) Окружной 2(4) Областной 3(6) Всероссийский или Международный 4 (8)			
ИТОГО		19				
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами	Не более 3	0,5 балла за каждый авторский продукт			
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2	Наличие -1 балл Обновление 2 раза в месяц -2 балла			
ИТОГО		5				
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО	3	Муниципальный (окружной) - 1 балл Региональный - 2 балла Российский - 3 балла	свидетельства		
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	8	Уровни: Районный 1(2) Окружной 2(4) Областной 3(6) Всероссийский или Международный 4(8) (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма,	Грамоты, сертификаты, дипломы		

			участник)			
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО	1	1 балл за каждого студента	на основании дневника практической подготовки студента		
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	4	Уровни: Районный 1балл Окружной 2 балл Областной 3 балла Всероссийский или Международный 4 балла	Копии, ссылки на публикации		
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий	4	Уровни: Районный 1балл Окружной 2 балл Областной 3 балла Всероссийский или Международный 4 балла	Программы, сертификаты		
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	4	Уровни: Районный 1балл Окружной 2 балл Областной 3 балла Всероссийский или Международный 4 балла	Копии приказов о включении в состав жюри		
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1	1 балл за каждый курс	Удостоверение, сертификат		
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности приучастии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2	Наставляемый- 1 балл Наставник – 2 балла	Программа наставнической деятельности		
	ИТОГО	27				
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников	4	стабильно низкий - 4 балла; снижение на 1% - 1 балл; снижение на 2% - 2 балла; снижение на 3% и выше – 3 балла	на основе среднего уровня заболеваемости (полгода, год), относительно предыдущего периода, списочного состава группы		
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	3	5%-10% - 1 балл; 11%-19% - 2 балла; свыше 20% -3 балла	По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)		

5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	3	1% - 1 балл; 2% -2 балла; 3% и выше – 3 балла			
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1	Отсутствие – 1 балл			
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1	Отсутствие – 1 балл			
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	Отсутствие – 1 балл			
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	Отсутствие – 1 балл			
	ИТОГО	14				
	ВСЕГО	80				

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

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

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Шкала оценивания	Обоснование	Самооценка	Оценка экспертов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования					
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.):	3	Взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях –2 балла (баллы могут суммироваться)			
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги	5	75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов			

1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет)	5	20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов			
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	6	участие на первом (отборочном) этапе – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.			
	ИТОГО	19				
2.	Эффективность организации воспитательной работы					
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет	5	10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов			
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон»)	4	участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)			
	ИТОГО	9				
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников					
3.1	Доля воспитанников, занимающихся подополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности отобщей численности воспитанников	5	15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 баллов			
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, отобщей численности воспитанников	5	от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов.	По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)		
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся	5	1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов			
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	3	Отсутствие - 3 балла			
	ИТОГО	18				
4	Эффективность управленческой деятельности					
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии	9	на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла;			

	подтверждающих документов):		на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)			
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни	5	до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)			
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов)	6	на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)			
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»	2	Выше средних по округу - 2 балла			
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	2	Со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора - 1 балл			
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	2	Отсутствие 2 балла			
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов	4	Отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.			
	ИТОГО	30				
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий	5	на уровне образовательного округа – 2 балла, на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов			
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая)	3	50% - 1 балл; более 50% - 3 балла			
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	3	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО – 2 балла; выше -3 балла			
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников	4	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя – 4 балла			
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в	4	50 - 64% - 1 балл;			

	различные формы поддержки сопровождения (наставничество) в первый три года работы, от общей численности работников до 35 лет		65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла			
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения ввозрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения	5	10 - 19 % - 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более - 5 баллов			
	ИТОГО	24				
	ВСЕГО	100				

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

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

№	Критерии оценивания	Максимальный балл	Шкала оценивания	Обоснование	Самооценка	Оценка экспертов
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)	2	до 45% - 1 балл; свыше 45% - 2 балла			
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период	2	до 20 посещений - 1 балл; свыше 20 посещений – 2 балла	число посещений на количество читателей		
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников)	2	12 книговыдач - 1 балл; свыше 12 книговыдач – 2 балла	количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей		
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)	2	от 10 до 12 книговыдач – 1 балл; свыше 12 книговыдач – 2 балла			
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	2	до 75% от общего количества обучающихся – 1 балл; свыше 75% от общего количества обучающихся 2 балла			

1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленных на повышение читательского интереса, за отчётный период	2	до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл; свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балла			
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1	Отсутствие – 1 балл			
	ИТОГО	13				
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)	2	до 3-х человек - 1 балл; свыше 3-х человек – 2 балла			
	ИТОГО	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	2	до 10-ти разработок 1 балл; свыше 10-ти разработок – 2 балла			
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	2	Наличие - 1 балл Обновляемый раз в неделю 2 балла	Да/нет		
	ИТОГО	4				
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	4	Уровни: Районный 1 балл Окружной 2 балл Региональный 3 балла Всероссийский или Международный 4 балла	Программы мероприятий, сертификаты		
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период	4	Уровни: Районный 1 балл Окружной 2 балл Областной 3 балла Всероссийский	Грамоты, дипломы, сертификаты		

			или Международный 4 балла			
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов заотчётный период	4	Уровни: Районный 1балл Окружной 2 балл Областной 3 балла Всероссийский или Международный 4 балла	Наличие гранта		
	ИТОГО	12				
	ВСЕГО	31				