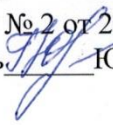


муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа №50
с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара

ПРИНЯТО:
решением общего собрания
работников
МБОУ Школы № 50
г.о.Самара
Протокол № 2 от 29.09.2021
Секретарь  Ю.В. Грачева.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ Школы
№ 50 г.о. Самара
Приказ №418-од
от 30.09.2021
 Ларина И.Ю.



**Положение об оплате труда работников
МБОУ Школы №50 г.о. Самара**

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00832DFB2B69B0D71D95D114C69B1F20C7
Владелец: Ларина Ирина Юрьевна
Действителен: с 01.03.2023 до 24.05.2024

Самара, 2021

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №50 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее – учреждение), реализующего общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 года №629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 года №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями) (далее - Постановление Правительства Самарской области от №60); Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями) (далее – Постановление Правительства Самарской области № 431), Уставом Учреждения, распоряжением министерства от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)» (вступит в силу с 01.01.2022), Коллективным договором учреждения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

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

целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей; Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \left[\sum_{i=1}^K \left(\frac{NRO_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + ODC \right] + T,$$

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

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

N_z -количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z-порядковый номер периода;

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

12-количество месяцев в году;

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

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

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

Базового фонда (81,76% от общего фонда оплаты труда), который включает:

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

Специального фонда (21,81% от базового фонда оплаты труда) оплаты труда, который включает:

Наименование доплаты	Размер
Педагогическим работникам	
За проверку тетрадей и письменных работ (в % соотношении от суммы базовой заработной платы за предметные часы)	- Русский язык –3-5% - Литература – 3-5% - Математика – 3-5% - Начальные классы – 3-5%

	- Иностранный язык – 1-3% - Физика – 1-3% - Химия – не менее 1-3% - География – 1-3% - История – 1-3% - Обществознание – 1-3% - Биология – 1-3%
Доплата за заведование элементами инфраструктуры (в руб.)	- учебные кабинеты – 200-450 руб. - мастерские, компьютерные классы, спортивные залы – 350-600 руб. - лаборантские – 100-200 руб.
Руководство методическим объединением (в руб.)	- МО начальных классов – 500-1200 руб. - МО учителей технологии, физической культуры, ОБЖ и ИЗО – 500-1200 руб. - МО гуманитарного цикла – 1000-3000 руб. - МО естественно-математического цикла – 1000-3000 руб.
выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам	Если класс не делится на группы -1 Если класс делится на группы – 2
доплата педагогическим работникам за проведение занятий в 10-ых и 11-ых классах с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса, рассчитанная в виде коэффициента к стоимости часа	- при наполняемости в классе от 1-8 обучающихся использовать коэффициент 3; - при наполняемости в классе от 9-12 обучающихся использовать коэффициент 2; - при наполняемости в классе от 13-16 обучающихся использовать коэффициент 1,5; - при наполняемости в классе от 17-20 обучающихся использовать коэффициент 1,2; - при наполняемости в классе от 21-25 и более обучающихся использовать коэффициент 1.
выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	За ученую степень доктора наук – 1,2 За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника – 1,1
доплата за наставничество над молодым специалистом (в руб.)	не менее 500 руб.
Выполнение иных работ не входящих в круг должностных обязанностей (в руб.): -доплата за составление, корректировку и	не менее 2000 руб.

изменение расписания школы; - за организацию работы по сдачи норм ГТО; - за организацию общественно-полезного труда и профориентацию обучающихся; - за выполнение функций администратора АСУ РСО; - за организацию работы по обеспечению безопасности образовательной деятельности в школе; - за организацию питания и ведение соответствующей документации; - за организационное сопровождение работы школьной психолого-педагогической комиссии; - за заведование учебно-опытным участком. - за кураторство центров ученического самоуправления	не менее 1000 руб. не менее 1000 руб. не менее 2000 руб. не менее 2000 руб. не менее 1000 руб. не менее 1000 руб. не менее 1000 руб. не менее 1000 руб.		
доплата (повышающий коэффициент), учитывающая квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом	Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент	
	Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2	
	Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1	
другие компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.			
Административно-хозяйственным работникам			
Размещение ПФХД, муниципального задания готовых отчетов на сайте bus.gov.ru	не менее 1000 руб.		
Размещение готовых отчетов на сайте bus.gov.ru	не менее 1000 руб.		
Сопровождение мониторинговых исследований	не менее 200 руб.		
Работа с кадровыми документами школы для Пенсионного фонда	не менее 500 руб.		
Составление статистической отчетности в СамараСтат	не менее 1000 руб.		
Составление налоговой отчетности по заработной плате	не менее 1000 руб.		
Дополнительная работа с документами по энергоучету и энергосбережению	не менее 1000 руб.		
Выполнение курьерских функций	не менее 1000 руб.		
Обновление информации на сайте школы и размещении информации в Е-услуги	не менее 1000 руб.		
Кураторство учебного центра ученического самоуправления	не мене 1000 руб.		

За ведение базы данных ФИС ФРДО	не менее 500 руб.
и другие доплаты за осуществление деятельности, нее предусмотренной должностными обязанностями работников	

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

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

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

Условием для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации являются:

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

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

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

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

Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

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

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

Выплата заработной платы выплачивается не реже чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – 19 числа текущего месяца и окончательный расчет – 3 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть пропорционально отработанному работником времени.

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

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

$$ЗПп = СчхКпрх Нх Упх4,2 х Ккв х Кгр х Кзн + Д + Сп,$$

где:

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

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

Кпр–коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один учебный час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения

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

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

4,2–среднее количество недель в месяце;

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

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

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

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

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий Коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2

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

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

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

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

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

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

при присвоении почетного звания—со дня присвоения почетного звания.

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

- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;

- с обучающимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с обучающимися учреждения рассчитывается для НОО, ООО и СОО в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом.

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

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

где

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

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

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

a_i - количество учащихся в классе;

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

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

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

365- количество дней в году

В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы. В зависимости от должности и специальности педагогических работников и с учётом их особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени регулируется Постановлением 20 Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

3.1 Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора и назначается приказом Департамента образования администрации городского округа Самара. Заработная плата директора устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа-1,1.

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

1,1 - для руководителя, имеющих высшую категорию;

1-для руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2-за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или

Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

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

$ЗПр = ЗПср \times Kр \times Kкв \times Kзн + Ср$,

где:

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

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

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

1-я группа – до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа-до 1,0.

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

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

1-для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2-за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, специалистов, служащих и рабочих

Заработная плата учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, специалистов, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской

Федерации). Базовый ФОТ учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в соответствии с должностными окладами Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 (с изменениями и дополнениями) и выплатами из специального фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

Должностные оклады (оклады) специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

Сторожа (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

5.2. Работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда устанавливается доплата к должностному окладу (окладу), педагогическим работникам – к расчетной единице за один учебный час, без учета доплат и надбавок. Рабочим, имеющим 3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда устанавливается доплата в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда: 1 класс–оптимальные условия труда, 2класс–допустимые условия труда – доплаты работникам не устанавливаются.

В частности доплата производится работникам:

- за работу с хлором и дезинфицирующими средствами: уборщику служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 8-10%;
- за работу по очистке канализационных систем: рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - 8-10%;
- за работу с химическими реактивами: учителю химии – 8-12%.

После проведения специальной оценки условий труда доплаты могут быть уменьшены или отменены.

5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2и 151Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада(оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

5.7. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад), педагогическим работникам - на расчетную единицу за один учебный час, без учета доплат и надбавок.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплата стимулирующей надбавки работников учреждения по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу. В учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы (эффективность труда);
- единовременная премия (в рамках поощрения за труд).

6.2. Ежемесячная выплата за результативность и качество работы (эффективность труда).

Ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-ОД «Об оценки 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», приказом и др. нормативными актами в целях мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образования, повышению эффективности и результативности труда.

Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников учреждения, являются:

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

Выплаты стимулирующей надбавки работникам производится по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (*Приложение № 1 к настоящему Положению*).

Пропорции распределения стимулирующих выплат от общего фонда между различными категориями работников учреждения определены следующим образом:

- руководителю ОУ от общего СФОТ – не более 3%;
- доплата АХП – 15-20% от СФОТ по итогам работы за период;
- педагоги школы – 77-82% от СФОТ по итогам работы за период.

По решению трудового коллектива настоящим Положением установлен период выплаты стимулирующей надбавки - 2 раза в учебном году:

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

Все работники МБОУ Школы № 50 г.о. Самара имеют право оценивать себя по критериям в соответствии с видом выполняемых работ. Заместители директора, педагог-библиотекарь, преподающие предметы учебного плана школы могут оценивать себя, в том числе и как учителя. В соответствии с установленными критериями работники представляют Совету школы материалы по самоанализу деятельности работника (портфолио, подтверждающие документы) до 15 сентября и до 15 января ежегодно.

Конкретное распределение баллов работнику в рамках действующих Критериев, рассматривается экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Комиссия по распределению стимулирующего фонда в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается в семи членами комиссии по распределению стимулирующего фонда, присутствующими на заседании.

Приказ директора о выплате стимулирующей надбавки издается на основании протокола Совета школы по итогам второго полугодия не позднее 20 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 20 января.

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

Стимулирующая надбавка работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

Размер надбавки педагогических работников	=	Стимулирующий фонд в данном периоде всех педагогических работников	:	Общее количество баллов всех педагогических работников в периоде	х	Сумма баллов педагога за период
---	---	--	---	--	---	---------------------------------

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

- не выполнения критериев стимулирующей надбавки;
- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц;
- стаж работы в должности менее 4 месяцев.

6.3. Порядок установления единовременной выплаты.

Работникам могут выплачиваться единовременные выплаты:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений, выполнение больших объемов работ – не менее 500 руб.;
- за организацию социально-значимых мероприятий (выставок, семинаров, конференций, общественных мероприятий и др.) – не менее 400 руб.;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям - не менее 400 руб.;
- за интенсивность и напряженность работы – не менее 500 руб.;
- в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера) – не менее 500 руб.;
- в связи с государственными праздниками (Новый Год, День защитника Отечества, Международный женский день) – не менее 500 руб.;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетного звания - не менее 500 руб.;
- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – не менее 500 руб.

Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом. На выплату единовременной выплаты направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

7. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" в данное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального

образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - педагогический работник) по направлению подготовки Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (п. 2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020 N 716).

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в муниципальное общеобразовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 N 620, от 22.07.2014 N 410).

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 2 настоящего Постановления требованиям и принятому на работу в муниципальное общеобразовательное учреждение до вступления в силу настоящего Постановления, денежная выплата производится со дня вступления в силу настоящего Постановления до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 N 620, от 22.07.2014 N 410).

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 2 настоящего Постановления требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 14.11.2013 N 620).

В случае перехода молодого педагога, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в муниципальное общеобразовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности (п. 4.1 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020 N 716).

При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 2 настоящего Постановления, не учитывается время:

- прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы;
- обучения по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры и программам подготовки научно-педагогических кадров (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020 N 716);
- отпуска по беременности и родам;
- ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- а также не учитывается длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность гражданина вследствие заболевания, травмы.

При исчислении срока, указанного в абзацах первом и втором пункта 4, пункте 4.1 настоящего

Постановления, не учитывается время:

- прохождения педагогическим работником военной службы или альтернативной гражданской службы. В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает на работу в ту же организацию или по той же педагогической специальности, по которой работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется;
- нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- а также не учитывается временная нетрудоспособность педагогического работника по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.(п. 5 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 13.01.2016 N 3).

8. Другие вопросы оплаты труда

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

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения. Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

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

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

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

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

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

8.3. Все выплаты работникам осуществляются по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

9. Порядок и условия выплаты материальной помощи

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

- длительное заболевание работника (3 месяца и более) – не менее 1000 руб.
- необходимость дорогостоящего лечения – не менее 1000 руб.;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохрнительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – не менее 1000 руб.;
- тяжелой болезни или смерти работника – не менее 1000 руб.;
- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей) не менее 1000 руб.;
- произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности – не менее 1000 руб.

- 9.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление и предоставление документов, подтверждающих основание выплаты.
- 9.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предоставлении соответствующих документов.
- 9.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.
- 9.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.
- 9.6. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Школы №50 г.о. Самара

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) педагогических работников

по итогам ____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

Классное руководство _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы						
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг										
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1			Отчет «Средний балл учителя по предмету(ам) за учебный период» АСУ РСО						
1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	соответствует-1 выше -1,5			Отчет учителя предметника АСУ РСО						
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому	75%-80% - 1,5 81% и выше – 2 (весь год с сентября по август)			выписка из анализа МО; сводный отчет ВПР <table><tr><td>ФИ об-ся</td><td>отм. по ВПР</td><td>годовая отметка</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> Сравнение результатов ВПР с годовой отметкой:	ФИ об-ся	отм. по ВПР	годовая отметка			
ФИ об-ся	отм. по ВПР	годовая отметка									

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы						
	учителем предмету(-ам)				Ниже - ...% Выше - ...% Соответствует - ...%						
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	на уровне среднего значения - 1 выше среднего - 2 (весь год с сентября по август)			Ксерокопия протокола результатов экзамена с указанием доли обучающихся, получивших на ОГЭ 4-5 баллов						
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% -80% - 1,5 81%-100% - 2			выписка из анализа МО; сводный отчет ОГЭ <table><tr><td>ФИ об-ся</td><td>отм. по ОГЭ</td><td>годовая отметка</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> Сравнение результатов ОГЭ с годовой отметкой: Ниже - ...% Выше - ...% Соответствует - ...%	ФИ об-ся	отм. по ОГЭ	годовая отметка			
ФИ об-ся	отм. по ОГЭ	годовая отметка									
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1			Ксерокопия протокола результатов экзамена						
1.7	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1			Ксерокопия протокола результатов экзамена						
1.8.	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»	на уровне ОО– 2 выше среднего значения по ОО- 3 (весь год с сентября по август)			Ксерокопия протокола результатов экзамена						
1.9.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт,	1			Справка зам. директора по ВР						

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы
	КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов				
1.10.	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			Отчет из АСУ РСО «Навигатор ДО»
1.11.	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	на уровне- 1 выше декомпозированного показателя- 1,5			Справка зам. директора по ВР
1.12.	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)	Район -0,5 Округ -1,5 Регион -2 Российский и международный – 2,5			Ксерокопии грамот, дипломов

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы№50 (балл)	Подтверждающие документы												
1.13.	Активная работа над расширением кругозора обучающихся путем организации экскурсионных поездок, посещение музеев, театров, профориентационная работа, спортивные форумы и.т.д.	город (1-2 раза в четверть)- 1 за пределами города (по Самарской области 1-2 раза в четверть) – 1,5 за пределами Самарской области (за поездку в течении уч. г.)- 2			Ксерокопии приказов, фото материалы,												
1.14.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	на уровне – 1 выше декомпозированного показателя-1,5			Отчет АСУ РСО «Навигатор ДО», сводная таблица, подписанная зам. директора по ВР <table><tr><td>Кол-во человек в классе</td><td>Кол-во человек, занятых в ДО</td><td>% заним.</td><td>Декомпл. показатель</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Кол-во человек в классе	Кол-во человек, занятых в ДО	% заним.	Декомпл. показатель								
Кол-во человек в классе	Кол-во человек, занятых в ДО	% заним.	Декомпл. показатель														
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	да +1 нет -1			Справка зам. директора по ВР												
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)	<table><tr><td>Победа</td><td>Призеры</td><td>Победители</td></tr><tr><td>Школа</td><td>0,5 (за всех уч-ов)</td><td>1 (за всех уч-ов)</td></tr><tr><td>Город</td><td>1 (за кажд., но не более 3 б.)</td><td>1,5 (за кажд., но не более 4,5 б.)</td></tr><tr><td>Регион/Всерос/Международн.</td><td>1,5 (за кажд., но не более 4,5 б.)</td><td>2(за кажд., но не более 6 б.)</td></tr></table>	Победа	Призеры	Победители	Школа	0,5 (за всех уч-ов)	1 (за всех уч-ов)	Город	1 (за кажд., но не более 3 б.)	1,5 (за кажд., но не более 4,5 б.)	Регион/Всерос/Международн.	1,5 (за кажд., но не более 4,5 б.)	2(за кажд., но не более 6 б.)			Ксерокопии грамот, дипломов
Победа	Призеры	Победители															
Школа	0,5 (за всех уч-ов)	1 (за всех уч-ов)															
Город	1 (за кажд., но не более 3 б.)	1,5 (за кажд., но не более 4,5 б.)															
Регион/Всерос/Международн.	1,5 (за кажд., но не более 4,5 б.)	2(за кажд., но не более 6 б.)															

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания			Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня). В том числе в мероприятиях движения Junior Skills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Победа	Призеры	Победители			Ксерокопии грамот, дипломов
		Школа	0,5 (за всех уч-ов)	1 (за всех уч-ов)			
		Город	0,5 (за кажл., но не более 1,5 б.)	1 (за кажл., но не более 3 б.)			
		Регион	1 (за кажл., но не более 3 б.)	1,5 (за кажл., но не более 4,5 б.)			
		Всерос. и (или) международн.	1,5 (за кажл., но не более 4,5 б.)	2 (за кажл., но не более 6 б.)			
		За весь год с сентября по август					
2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, выше декомпозированного показателя	1					
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам)(в зависимости от уровня)	Победа	Призеры	Победители			Ксерокопии дипломов, грамот
		Школа	0,5 (за всех уч-ов)	1 (за всех уч-ов)			
		Город	0,5 (за кажл., но не более 1,5 б.)	1 (за кажл., но не более 3 б.)			
		Регион	1 (за кажл., но не более 3 б.)	1,5 (за кажл., но не более 4,5 б.)			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания			Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы								
		Вероятный	1,5 (за кажд., но не более 4,5 б.)	2(за кажд., но не более 6 б.)											
		За весь год с сентября по август													
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	2					Ксерокопии приказов								
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	положительная динамика (сравнение с прошлым годом) – 1 выше установленных декомпозированных показателей – 1,5					Сводная таблица, подписанная зам. директора по НМР <table><tr><td>Кол-во человек в классе</td><td>Кол-во участн. /болельщиков</td><td>%участн./болельщиков</td><td>Декомпл. показатель</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Кол-во человек в классе	Кол-во участн. /болельщиков	%участн./болельщиков	Декомпл. показатель				
Кол-во человек в классе	Кол-во участн. /болельщиков	%участн./болельщиков	Декомпл. показатель												
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	на уровне – 1 выше установленных декомпозированных показателей – 1,5					Сводная таблица, подписанная зам. директора по НМР <table><tr><td>Кол-во человек в классе</td><td>Кол-во участников</td><td>% участия</td><td>Декомпл. показатель</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Кол-во человек в классе	Кол-во участников	% участия	Декомпл. показатель				
Кол-во человек в классе	Кол-во участников	% участия	Декомпл. показатель												

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы						
2.8.	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	на уровне – 1 выше установленных декомпозированных показателей – 1,5			Сводная таблица, подписанная зам. директора по НМР <table><tr><td>Кол-во участников</td><td>Кол-во человек, получивших рекомендации</td><td>Декомпл. показатель</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Кол-во участников	Кол-во человек, получивших рекомендации	Декомпл. показатель			
Кол-во участников	Кол-во человек, получивших рекомендации	Декомпл. показатель									
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе										
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	2 (при наличии всех заполненных отчетов)			Распечатка отчетов МСОКО+справка, подписанная зам. директора по УВР						
3.2.	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	обновление 1 раз в 2 недели – 1 обновление более 2 раз в 2 недели – 1,5			Скриншоты, обновляемого ресурса, новостей с сайта школы, новостей Твиттера, группы в Контакте и т.д. (с указанием даты размещения)						
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога										
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции	1. Выступление на заседаниях МО -0,5 (за все);			Ксерокопия сертификатов, грамот, дипломов,						

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы№50 (балл)	Подтверждающие документы																				
	классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций. Члены жюри, эксперты, судьи. Эксперты по проверке итогового сочинения, Эксперты итогового собеседования.	2.Выступление на ПС -1 (за все); 3.Выступление на семинарах, конференциях различного уровня: 1-2 семинара (за отчетный период)-1,5 3 и более – 2 (по наивысшему уровню) 4.Участие в качестве члена жюри, эксперта, судьи: - районный уровень - 0,5 (за каждое мероприятие, но не более 2 б.) - городской уровень – 1 (за каждое мероприятие, но не более 3 б.). (по наивысшему уровню) 5.Участие в качестве эксперта по проверке ИС-11 – 2б 6. Участие в качестве эксперта на итоговом собеседовании 9 кл.- 2 б. Баллы суммируются			благодарственных писем + текст выступления																				
4.2.	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)	<table> <tr> <td>Уровень</td> <td>Призер, лауреат и т.д.</td> <td>Победитель</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Район</td> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Город</td> <td>2</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Область</td> <td>3</td> <td>3,5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Всерос. и выше</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> </tr> </table>	Уровень	Призер, лауреат и т.д.	Победитель		Район	1	2		Город	2	3		Область	3	3,5		Всерос. и выше	4	5				Ксерокопии грамот. дипломов
Уровень	Призер, лауреат и т.д.	Победитель																							
Район	1	2																							
Город	2	3																							
Область	3	3,5																							
Всерос. и выше	4	5																							
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя,	- публикации в СМИ и периодических изданиях – 2			Ксерокопия работы с указанием сборника,																				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы						
	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	- публикации на сайте ОО, на официальных аккаунтах ОО -0,5			периодического издания или скриншоты сайта школы (где размещена информация)						
4.4.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания	1 (за одни курсы, вебинар, семинар по приоритетным направлениям развития качества образования в ОУ, но не более 5) за отчетный период			Ксерокопии аттестационных листов, сертификатов						
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2									
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	30%-40% -1 41%-50% - 2 51 и более – 3 -1 – при наличии долга перед КШП			Справка, подписанная ответственным по питанию <table><tr><td>Кол-во пит-ся</td><td>%</td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="2">Отсутствие долга перед КШП (+/-)</td></tr></table>	Кол-во пит-ся	%			Отсутствие долга перед КШП (+/-)	
Кол-во пит-ся	%										
Отсутствие долга перед КШП (+/-)											
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1- отсутствие -1 - наличие			Отчет зам. директора по ВР						
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	Доля из числа участников, получивших значки ГТО: 30%-40% - 1 41% -70%-1,5 свыше 70%-2 + 2 балла за каждый золотой значок ГТО (но не более 6) Баллы суммируются			Спрака, подписанная зам. директора по ВР <table><tr><td>Кол-во участников</td><td>Кол-во значков</td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>	Кол-во участников	Кол-во значков				
Кол-во участников	Кол-во значков										

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 – отсутствие -1 – наличие нарушений			Справка зам. директора по ВР
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	участие во внутришкольных конкурсах: участие – 0,5 призовое место -1 соблюдение требований СанПиН - 1 Баллы суммируются			Справка зам. директора по ВР
Дополнительные показатели ОУ					
6.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-5			Справка зам. директора по УВР
6.2.	Осуществление индивидуально-ориентированной педагогической помощи обучающимся с ОВЗ с учетом особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся (в соответствии с рекомендациями ППк)	1-3			Справка зам. директора по УВР
6.3.	Отсутствие больничных листов	1			Отчет бухгалтера
6.4.	Стаж работы в ОУ	10-15 лет – 1 16-20 лет -2 более 20 лет - 3			Отчет бухгалтера
ИТОГО					

Количество баллов _____

Дата _____

Члены комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) педагога-библиотекаря

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% - 1; свыше 45% - 2;			Справка, подписанная зам. директора по ВР
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений - 1; свыше 20 посещений - 2			Справка, подписанная зам. директора по ВР
1.3.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся - 1; свыше 75% от общего количества обучающихся - 2			Справка, подписанная зам. директора по ВР
1.4.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся -1; свыше 20% от общего количества обучающихся -2			Справка, подписанная зам. директора по ВР
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да +1 Нет -1			Справка, подписанная зам. директора по ВР
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	до 3-х человек - 2; свыше 3-х человек -3			Справка, подписанная зам. директора по ВР
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	до 5-ти разработок -1; свыше 5-ти разработок -2			Справка, подписанная зам. директора по ВР

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы
	продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период				
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да +1 Нет – 1			Справка, подписанная зам. директора по ВР
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	районный уровень 1 (за каждое мероприятие, но не более 4) городской уровень и выше – 2 (за каждое мероприятие, но не более 6)			Справка, подписанная зам. директора по ВР
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Призер 2 Победитель 4			Справка, подписанная зам. директора по ВР
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда)

педагога дополнительного образования/педагога-организатора

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О.работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы																		
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг																						
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 7-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	75%-79% -0,5; 80% и более -1			Справка, подписанная зам. директора по ВР, отчет «Навигатор ДО»																		
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1			Справка, подписанная зам. директора по ВР																		
1.3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	0,5			Справка, подписанная зам. директора по ВР																		
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% -1; 80% и более - 2																					
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения																						
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	<table><tr><td></td><td>Всероссийский ур.</td></tr><tr><td></td><td>Областной уровень</td></tr><tr><td></td><td>Городской уровень</td></tr><tr><td>Районный уровень</td><td></td></tr><tr><td>50-60% уч-ов</td><td></td></tr><tr><td></td><td>3</td></tr><tr><td></td><td>2</td></tr><tr><td></td><td>1</td></tr><tr><td>0,5</td><td></td></tr></table>		Всероссийский ур.		Областной уровень		Городской уровень	Районный уровень		50-60% уч-ов			3		2		1	0,5				Справка, подписанная зам. директора по ВР с приложением ксерокопий сертификатов
	Всероссийский ур.																						
	Областной уровень																						
	Городской уровень																						
Районный уровень																							
50-60% уч-ов																							
	3																						
	2																						
	1																						
0,5																							

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы №50 (балл)	Подтверждающие документы																				
		<table><tr><td>Более 60% уч-ов</td><td>3,5</td><td>2,5</td><td>1,5</td><td>1</td></tr></table> Баллы суммируются (по наивысшему уровню)	Более 60% уч-ов	3,5	2,5	1,5	1																		
Более 60% уч-ов	3,5	2,5	1,5	1																					
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном	<table><tr><td>Всероссийский ур.</td><td>4</td><td>4,5</td><td>5</td><td>5,5</td></tr><tr><td>Областной уровень</td><td>3</td><td>3,5</td><td>4</td><td>4,5</td></tr><tr><td>Городской уровень</td><td>2</td><td>2,5</td><td>3</td><td>3,5</td></tr><tr><td>Районный уровень</td><td>1</td><td>1,5</td><td>2</td><td>2,5</td></tr></table> Баллы суммируются (по наивысшему уровню)	Всероссийский ур.	4	4,5	5	5,5	Областной уровень	3	3,5	4	4,5	Городской уровень	2	2,5	3	3,5	Районный уровень	1	1,5	2	2,5			Справка зам. директора по ВР с приложением дипломов, грамот и т.д.
Всероссийский ур.	4	4,5	5	5,5																					
Областной уровень	3	3,5	4	4,5																					
Городской уровень	2	2,5	3	3,5																					
Районный уровень	1	1,5	2	2,5																					
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования(в зависимости от уровня)	до 5% -1; 5%-10% -2; свыше 10% -3																							
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе																								
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации	Обновление информации о деятельности объединения ДО: 1-2 раза в мес. -0,5; 3-4 раза в мес. -1; более 4 раз – 1,5			Скриншоты опубликованной информации о деятельности объединения ДО																				
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога																								
4.1.	Результативность участия педагогов распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)	1. Выступление на заседаниях МО -0,5 (за все); 2.Выступление на ПС -1 (за все); 3.Выступление на семинарах, конференциях различного уровня: 1-2 семинара (за			Ксерокопия сертификатов, грамот, дипломов, благодарственных писем + текст выступления																				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы МБОУ Школы№50 (балл)	Подтверждающие документы															
		отчетный период)- 1,5 3 и более – 2 (по наивысшему уровню) Баллы суммируются																		
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня).	- районный уровень - 0,5 (за каждое мероприятие, но не более 1,5 б.) - городской уровень – 1 (за каждое мероприятие, но не более 3 б.). (по наивысшему уровню)			Справка, подписанная зам. директора по ВР															
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	<table><tr><td>Уровень</td><td>Призер, лауреат и т.д.</td><td>Победитель</td></tr><tr><td>Район</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>Город</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>Область</td><td>3</td><td>3,5</td></tr><tr><td>Всерос. и выше</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	Уровень	Призер, лауреат и т.д.	Победитель	Район	1	2	Город	2	3	Область	3	3,5	Всерос. и выше	4	5			Ксерокопии грамот. Дипломов
Уровень	Призер, лауреат и т.д.	Победитель																		
Район	1	2																		
Город	2	3																		
Область	3	3,5																		
Всерос. и выше	4	5																		
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, выездные массовые мероприятия и другое)	1 за каждое мероприятие (но не более 3)			Ксерокопия приказа															
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей																			
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1																		
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1																		
ИТОГО																				

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда)
главного бухгалтера

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Качественное предоставление отчетной информации, аналитических материалов, текущих отчетов и другой документации	Без замечаний – 2 Одно замечание за отчетный период -1			Справка, подписанная директором школы
2.	Качественное и своевременное формирование, совершенствование учетной политики учреждения и внесение в нее изменений	2			
3.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	2			
4.	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	2			
5.	Отсутствие недостачи излишков по результатам инвентаризации	2			
6.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	2			
7.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	2			
8.	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	2			
9.	Своевременное составление и представление отчетности: - бухгалтерской - налоговой - статистической	2			
10.	Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств	2			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) бухгалтера

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Качественное предоставление отчетной информации, аналитических материалов, текущих отчетов и другой документации	Без замечаний – 2 Одно замечание за отчетный период -1			Справка, подписанная директором школы
2.	Качественное и своевременное формирование, совершенствование учетной политики учреждения и внесение в нее изменений	2			
3.	Качественная работа с персональными данными (соблюдение всех требований)	2			
4.	Отсутствие замечаний на несвоевременное начисление и выдачу заработной платы работникам учреждения	3			
5.	Соблюдение сроков подачи сведений в ПФ 4РФ	3			
6.	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	3			
7.	Дополнительные показатели	5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) заместителя директора по АХЧ

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	2			Справка, подписанная директором школы
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	2			
3	Своевременная и качественная сдача отчётной документации, аналитических документов, положительные результаты внешних проверок	2			
4	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии – 1 тепло – 1 водопотребления – 1 (баллы суммируются)	Экономия по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии – 1 тепло – 1 водопотребления – 1 (баллы суммируются)			
5	Организация и проведение ремонтных работ	Отсутствие замечаний – 5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) секретаря руководителя

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ.	2			Справка, подписанная директором школы
2	Осуществление работ по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя.	2			
3	Своевременная и качественная организация делопроизводства.	3			
4	Своевременное доведение корреспонденции до исполнителей	3			
5	Выполнение дополнительных поручений за рамками функционала	1-5			
6.	Дополнительные показатели	1-5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) заместителя директора

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1	Разработка и реализация школьной программы развития	Наличие в стадии разработки – 1 наличие и выполнение - 2			Справка, подписанная директором школы
2	Обеспечение сохранности контингента обучающихся	2			
3	Повышение уровня знаний обучающихся, положительная динамика по неуспевающим за период	Отсутствие или уменьшение количества неуспевающих – 2			
4	Своевременная и качественная сдача отчётной документации, аналитических документов	3			
5	Создание благополучного микроклимата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций (оперативное их разрешение) – 3 б			
6	Четкое выполнение плана работы школы	3			
7	Дополнительные показатели	1-5			
8	Качественная организация летнего отдыха (наличие учета, документации, отчётности)	Организация без административных замечаний, охват более 40% – 2 б			
9	Работа по организации дополнительного образования учащихся (кружки, секции, творческие объединения, клубы по интересам и др.)	Организация без административных замечаний, разнообразие по интересам – 3			
10	Работа по организации детского самоуправления школы: создание детской организации, выработка пакета документов, анализ работы детского самоуправления школы. Наличие органов самоуправления в школе. Количество обучающихся, вовлечённых в деятельность. Наличие документации.	Наличие организации и документации, активная работа, охват от 20 до 30% – 3			
11	Работа с одаренными детьми	5			
12	Участие в инновационной деятельности и ведение экспериментальной работе	5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) контрактного управляющего

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1	Эффективное планирование осуществляемых закупок, своевременность утверждение плана-закупок и плана-графика	5			Справка, подписанная директором школы
2	Эффективное использование плана-графика	5			
3	Качественный и эффективный контроль за выполнением договорных обязательств порядком оформления договоров и иных финансово-хозяйственных операций с поставщиками, подрядчиками, исполнителями и заказчиками	5			
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам исполнения Федерального закона №44-ФЗ	5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) делопроизводителя

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по делопроизводству	5			Справка, подписанная директором школы
2	Своевременное и качественное ведение документации по личному составу сотрудников, по приему и увольнению работников учреждения	5			
3	Своевременное и качественное отражение изменений и учетных данных должностных лиц учреждения, их трудовых книжек и карточек учета	5			
4	Эффективное обеспечение сохранности документации и конфиденциальности выполняемых работ. Обеспечение защиты персональных данных	5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) педагога-психолога

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете	5			Справка, подписанная заместителем директора по ВР
2	Эффективная психолого-педагогическая помощь семьям, находящимся в социально-опасном положении	5			
3	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	5			
4	Дополнительные показатели	5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) педагога-воспитателя

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей по вопросам организации ГПД	5			Справка, подписанная заместителем директора по ВР
2	Отсутствие травматизма	3			
3	Эффективное ведение документации, своевременная сдача отчетности	5			
4	Дополнительные показатели	7			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) специалиста по охране труда

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по охране труда	5			Справка, подписанная директором школы
2	Качественная разработка и составление распорядительных документов, рекомендаций, плановой документации и инструкций по охране труда	5			
3	Качественная организация и проведение специальной оценки условий труда, мероприятий по созданию безопасных условий труда и проведению профилактической работы, предупреждающей травматизм и профессиональные заболевания	5			
4	Своевременное и качественное составление планов основных мероприятий по ОУ в области охраны труда	5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) инженера-программиста

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Отсутствие замечаний на работу компьютерной техники в ОУ	5			Справка, подписанная зам. директора по АХЧ
2.	Своевременная корректировка и обновление программного обеспечения в ОУ	5			
3.	Соответствие школьного сайта требованиям законодательства	5			
4.	Дополнительные показатели	5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	2			Справка, подписанная зам. директора по АХЧ
2.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	2			
3.	Соблюдение сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования	3			
4.	Выполнение срочных ремонтных работ	5			
5.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	3			
6.	Дополнительные показатели	1-5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) гардеробщика

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности.	2			Справка, подписанная зам. директора по АХЧ
2.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2			
3.	Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей	2			
4.	Содержание в чистоте и порядке помещение гардеробной	3			
5.	Выполнение дополнительных поручений за рамками функционала	3			
6.	Отсутствие краж по вине работника	3			
7.	Дополнительные показатели	1-5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) сторожа

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	2			Справка, подписанная зам. директора по АХЧ
2.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	3			
3.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций	3			
4.	Выполнение дополнительных поручений за рамками функционала	3			
5.	Отсутствие краж по вине работника	4			
6.	Дополнительные показатели	1-5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) дворника

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности.	2			Справка, подписанная зам. директора по АХЧ
2.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований на территории школы.	3			
3.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	3			
4	Выполнение дополнительных поручений за рамками функционала	3			
5	Дополнительные показатели	4			
6	Дополнительные показатели	1-5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии:

Лист оценивания критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей качества работы (эффективности труда) уборщика служебных помещений

по итогам _____ полугодия _____ учебного года

Ф.И.О. работника _____

Стаж работы _____

№ п/п	Критерии	Размер установленной премии в баллах	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы	Подтверждающие документы
1.	Отсутствие нарушений и дисциплинарных взысканий по результатам проверки	2			Справка, подписанная зам. директора по АХЧ
2.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований на территории школы.	3			
3.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	3			
4	Выполнение дополнительных поручений за рамками функционала	3			
5	Качественная поддержка чистоты помещений	4			
6	Дополнительные показатели	1-5			
ИТОГО					

Подпись работника, заполнявшего критерии _____

Дата _____

Количество баллов _____

Подпись членов комиссии: