

Согласовано: председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Назарова Н.И.
«28» декабря 2024г

Утверждаю:
Директор
ГБОУ СОШ «ОЦ» имени Героя
Советского Союза Дюдюкина Г.К.
с.Старое Эштебенькино
_____ Лысова Т.В.
«28» декабря 2024г
(приказ №228-од от 28.12.2024г.)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного
общеобразовательного
учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
«Образовательный центр» имени Героя
Советского Союза Дюдюкина Г.К.
с.Старое Эштебенькино
муниципального района Челно-Вершинский
Самарской области

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Общие положения

1. Настоящее Положение регламентирует порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы (стимулирующие выплаты) сотрудникам ГБОУ СОШ «ОЦ» имени Героя Советского Союза Дюдюкина Г.К. с.Старое Эштебенькино, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

2. Нормативная база

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения, в том числе с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- 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 норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения)»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2015 г. № 313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 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);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 № 282-ОД «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;
- Уставом ГБОУ СОШ «ОЦ» имени Героя Советского союза Дюдюкина Г.К. с.Старое Эштебенькино.

ЧАСТЬ 1. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ РАБОТНИКОВ

1. Формирование фонда оплаты труда

1.1. Фонд оплаты труда ГБОУ СОШ «ОЦ» имени Героя Советского Союза Дюдюкина Г.К. с.Старое Эштебенькино состоит из:

- фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;
- фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

1.2. Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области (далее образовательное учреждение) осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области от 29.09.2006 № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым».

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + \text{T} + \text{У},$$

где NRO_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) 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 (воспитанников) для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 – количество месяцев в году;

ОЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, 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), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

У – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников.

1.3. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + OЗ + T + Y,$$

где: $NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника 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, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

ОЗ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных [указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"](#), от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы)

2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

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

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

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

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

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

доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2) специального фонда оплаты труда работников, который включает:

доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской

Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

3) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующие характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования 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 (эффективности труда).

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

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

4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

2.2. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2.3. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:
 $ЗПп = БЧп + СПп + СТп$,

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

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

$$БЧп = \sum_{i=1}^n C_{pi} \times K_{mk} \times K_{pr} \times N \times U_{p \times 4,2} + \sum_{i=1}^n S_{ki} \times N \times U_{p \times 4,2},$$

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

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

9,00 – до 2 человек в классах-комплектах;

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

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

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

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

1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

Кпр – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

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

$$СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере

образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения; Кнм – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью; Д – выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда; СТп – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

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

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

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

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

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

2.4. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{БЧп} + \text{СПр} + \text{СТр},$$

где ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧп – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧп} = \text{ЗПпср} \times \text{Кр} + \text{Чр},$$

где ЗПпср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, 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;

Чр – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

СПр – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СПр} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпср} \times \text{Кр}) + \text{М},$$

где Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный

за достижения в сфере образования, ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

М – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается учредителем;

СТр – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТр = Ср,$$

где Ср – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

2.5. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где ЗПзг – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

БЧзг – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧзг = ЗПпср \times Кр + П,$$

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

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах не более 1,5 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

СПзг – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧзг = (ЗПпср \times Кр \times Кзн) - (ЗПпср \times Кр) + Р,$$

где $K_{зн}$ – 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, ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТзг$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$СТзг = C_p$,

где C_p – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющего функции финансово экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения.

2.6. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

2.10. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

2.11. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

2.12. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

2.13. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), или ведущего экономиста (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.14. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

2.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

3. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений

3.1. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

3.3. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

3.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам дошкольных образовательных учреждений в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

3.5. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией;

доплата педагогическим работникам за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист".

Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

При наличии у педагогического работника квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" доплата устанавливается по каждой квалификационной категории при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью. Конкретный размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительных обязанностей на период их выполнения.

3.6. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

3.6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом: на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 3.6.2 настоящего Положения, суммируются.

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

3.6.3. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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

3.6.4. Виды и условия назначения стимулирующих выплат руководителю дошкольного образовательного учреждения, а также периодичность их назначения устанавливаются

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Должностные оклады работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

5. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

6. Оплата труда работников в период ограничительных мероприятий (карантина).

6.1. В период ограничительных мероприятий (карантина) Работник выполняет трудовую функцию дистанционно. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.2. Работник выполняет трудовую функцию вне места расположения Работодателя (дистанционно) по адресу своего проживания.

6.3. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов и др.

6.4. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, Стороны используют, в том числе, сеть Интернет, мобильную связь.

6.5. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

6.6. О выполнении плана работы Работник ежедневно не позднее 15 часов 00 минут направляет отчет непосредственно директору или заместителю директора по УВР

6.7. Работнику на период дистанционной работы устанавливается доплата за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета согласно используемого тарифа.

7. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке. Заработная плата прочего персонала состоит из должностного оклада, доплат и надбавок из специального фонда и стимулирующих выплат, а также доплаты до МРОТ. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».

8. Работникам, заработная плата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к зарплате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанного времени.

9. Лишение или снижение выплат из специального и стимулирующего фондов

9.1. Решение о снижении или лишении выплат из специального и стимулирующего фонда принимается директором учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

9.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат специального и (или) стимулирующего фонда могут быть следующие случаи:

- нарушение работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;
- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье, обучающихся была возложена на данного педагога;
- невыполнение работником должностных обязанностей;
- в связи с изменением стимулирующей части ФОТ.

10. Расходование средств, полученных путем экономии средств фонда заработной платы

10.1. При образовании экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на:

- оказание материальной помощи работникам;
- премирование работников;
- оплату труда внештатных работников;
- осуществление выплат из специального фонда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Основаниями для оказания материальной помощи могут служить:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, возникновение материальных затруднений в связи с платным медицинским обследованием;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется директором образовательного учреждения на основании заявления работника, нуждающегося в помощи при обязательном согласовании с представительным органом работников школы.

10.3. Установление выплат стимулирующего характера за счет экономии фонда заработной платы работникам производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, своевременном и добровольном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

Стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются приказом директора школы по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений и по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников Школы. Размер выплат определяется в процентах от заработной платы работника или конкретной суммой.

Представление к поощрению осуществляется:

- заместителем директора по УВР, руководителем структурного подразделения, руководителем филиала - по результатам учебно-воспитательного процесса;
- заместителем директора по УВР, руководителем структурного подразделения или филиала, руководителями ШМО - по результатам профессионального роста учителя, активного участия в инновационной деятельности ОУ;
- руководителем общественного органа, участвующего в управлении школой - за эффективную, результативную работу, в составе общественного органа, участвующего в управлении школой.

11. Порядок и сроки выплаты заработной платы

11.1. На банковский счет работника в кредитной организации, указанный в его письменном заявлении (далее- счет работника), работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую систему оплаты труда. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет и иные непроизводственные выплаты в его пользу (материальную помощь, премии, возмещение командировочных расходов и прочие выплаты). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

11.2. Работник, получающий заработную плату на счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с работодателем получить заработную плату на сберегательную книжку. Для этого работник подает работодателю письменное заявление с пояснениями причин и указанием периода, зарплату за который необходимо перечислить на сберегательную книжку.

11.3. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы. Извещением в письменной форме является Справка о лицевом счете. Местом выдачи справки о лицевом счете является: бухгалтерия, по адресу с. Челно-Вершины, ул. Советская, д.35. Каждый работник получает справку о лицевом счете в любой рабочий день, начиная со дня выдачи заработной платы.

11.4. Изменение оплаты труда происходит в следующих случаях:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении высшего образования – со дня предоставления документа об образовании;
- при изменении стажа работы, дающего право на доплату;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при индексации заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц по решению общего собрания трудового коллектива два раза в месяц – 8 и 23 числа в валюте Российской Федерации.

11.6. Индексация заработной платы сотрудникам производится на основании Постановления Правительства Российской Федерации, Распоряжения Северного управления министерства образования Самарской области, в соответствии со статьями 22, 134 ТК РФ.

12. Доплаты, выплаты и надбавки из базового и специального фонда оплаты труда работников.

Базовая и специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, включает в себя: выплаты, доплаты из базового фонда оплаты труда работников, выплаты и доплаты из специального фонда оплаты труда работников.

Решение о снижении или снятии выплат, надбавок и доплат принимается директором Учреждения на основании письменного аргументированного материала, представленного работниками, контролирующими данный вид работы. Снятие выплат, доплат и надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончания выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе).

12.1. Базовый фонд оплаты труда включает в себя:

- оплата часов консультаций и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности) – стоимость часа устанавливается ППСО;
- выплаты педагогическому работнику, реализующие программы углубленного уровня в рамках профильного обучения на уровне среднего общего образования – коэффициент 1,3;
- доплата при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведения курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости классов (менее 10 человек) – коэффициент 2;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам:
 - 1 – если класс не делится на группы; 2 – если класс делится на группы;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы - размер доплаты определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности работы, квалификации сотрудника и качества исполнения, и максимальным размером не ограничивается.

12.2. Доплаты и выплаты из специального фонда оплаты труда. Специальный фонд оплаты труда направляется на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации целей и задач, стоящих перед Учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определённый период времени), разовыми (в связи с выполнением определённой работы с учётом её результативности). Выплаты и доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности. Выплаты, доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Размеры доплат и выплат каждому конкретному работнику Учреждения устанавливаются ежегодно на 1 сентября и на 1 января или ежемесячно приказом директора Учреждения с учётом качества и результативности работы в предыдущем учебном году и месяце, размера надтарифного фонда и других факторов. Размеры надбавок и доплат работников Учреждения максимальными размерами не ограничиваются и определяются ежегодно в зависимости от дополнительного объёма работ, выполняемых ими и наличия финансовых средств.

Выплаты и доплаты могут быть постоянными, на период с 1 сентября по 31 декабря, с 1 января по 31 августа, временными (на месяц, на квартал), разовыми (в связи с выполнением определённой работы и качеством её результата).

12.2.1 Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются из специального фонда оплаты труда и выплачиваются на основании приказов директора Учреждения. Доплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время устанавливается за работу в ночное время в период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут сторожу образовательного Учреждения, согласно таблицу учета рабочего времени. Доплата устанавливается за каждый час работы в ночное

время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты до 35 % от должностного оклада (ставки);

- за работу в выходные и праздничные дни - работа оплачивается в двойном размере, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 113, 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

– доплата за работу с вредными условиями труда в соответствии с СОУТ учителю химии – до 500 руб;

- доплата за сверхурочную работу устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в таблице учета рабочего времени. Работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при наличии вакансий в учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон;

- доплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается за замещение работника с другой квалификационной категорией. Производится согласно категории работника выполняющего дополнительную работу за фактически отработанное время;

- доплата за увеличение объема работы производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплаты за увеличение объема работ могут быть установлены на определенный срок, период времени по соглашению сторон и оплачиваются пропорционально отработанному времени.

Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и др.) применяются в установленном государством едином порядке и размерах.

12.2.2 Специальный фонд оплаты труда работников включает доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

Педагогическим работникам устанавливаются доплаты:

- 1) за проверку тетрадей и письменных работ в размере до 3000 руб;
- 2) за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, библиотекой, мастерскими, спортивными залами, музеями) до 2000 руб;
- 3) за руководство методическим объединением по предмету - до 1500руб;
- 4) за наставничество – до 1000 руб на 1 наставляемого;
- 5) за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения – до 2000 руб.

12.2.3. Выплаты за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», определяемые с повышающим коэффициентом до 25% от базовой части фонда оплаты работника.

12.2.4. Выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, определяемые повышающим коэффициентом до 20 % от базовой части фонда оплаты работника.

13. Ежемесячная денежная выплата в сумме 10000 рублей – молодому педагогу, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые 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 50 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников образования", являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее - педагогический работник). 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. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в Учреждение.

14. Финансовое обеспечение расходов на выплату педагогическим работникам государственных бюджетных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации осуществляется в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Порядок определения объема и условия предоставления субсидий государственным бюджетным образовательным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на финансовое обеспечение расходов на выплату педагогическим работникам государственных бюджетных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации представлены в приложении к Постановлению. В соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на финансовое обеспечение расходов на выплату педагогическим работникам государственных бюджетных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по 51 образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее соответственно - педагогические работники, ГИА, компенсация, субсидии). Субсидии предоставляются министерством образования Самарской области (далее - министерство) в соответствии со сводной бюджетной росписью областного бюджета из бюджета на соответствующий финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств по предоставлению субсидий, утверждаемых министерству в установленном порядке. Объем субсидии определяется на основании заявления учреждения исходя из размера компенсации за один день участия педагогического работника в подготовке и проведении ГИА, установленного постановлением Правительства Самарской области, количества педагогических работников, участвовавших в подготовке и проведении ГИА, количества дней участия педагогических работников в подготовке и проведении ГИА и размера отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В целях получения субсидии учреждение представляет в министерство следующие документы:

-заявление о предоставлении субсидии;

-расчеты и документальное обоснование заявленных сумм по направлению, установленному пунктом 1 порядка определения объема и условий предоставления субсидий, заверенные подписью руководителя учреждения с проставлением печати учреждения. Условиями предоставления субсидии учреждению являются:

- заключение между министерством и учреждением соглашения о предоставлении субсидии и ее целевом использовании (далее - соглашение), которое должно предусматривать согласие учреждения на осуществление министерством и органами государственного финансового контроля Самарской области обязательных проверок соблюдения условий, целей и порядка предоставления субсидий;

- отсутствие у учреждения просроченной (неурегулированной) задолженности по денежным обязательствам перед Самарской областью. Субсидия предоставляется министерством под фактическую потребность в кассовых расходах учреждения. Субсидия расходуеться учреждением в соответствии со следующими условиями:

- использование субсидии на цели, установленные пунктом 1 порядка определения объема и условий предоставления субсидий;

- использование субсидии в сроки, установленные соглашением;

- представление в министерство отчетов об использовании полученных субсидий в порядке, сроки и по формам, установленным министерством. В случае нарушения учреждением условий, определения объема и условий предоставления субсидий, субсидия подлежит возврату в областной бюджет в месячный срок со дня получения учреждением письменного требования министерства о возврате субсидии. В случае невозврата учреждением субсидии в установленный срок она подлежит взысканию в доход областного бюджета в порядке, установленном действующим законодательством. Выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении ГИА (далее - компенсация), производится следующим категориям педагогических работников, участвующих по решению органа исполнительной власти Самарской области, уполномоченного Правительством Самарской области, в проведении ГИА (далее - педагогические работники):

а) членам государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК);

б) руководителям пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ);

в) председателям и экспертам предметных комиссий по учебным предметам (далее - ПК);

г) организаторам в аудиториях проведения ГИА;

д) организаторам вне аудиторий проведения ГИА;

е) техническим специалистам;

ж) ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей инвалидов и инвалидов;

з) специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

и) экзаменаторам-собеседникам для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме (далее – экзаменаторы-собеседники);

к) экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии.

Персональный состав педагогических работников, относящихся к категориям, указанным в подпунктах "а", "б", "в" выплаты и размера компенсации, утверждается приказами

министерства образования и науки Самарской области. Персональный состав педагогических работников, относящихся к категориям, указанным в подпунктах "г", "д", "е", "ж", "з", "и", "к" выплаты и размера компенсации, утверждается приказами руководителей соответствующих территориальных управлений министерства образования и науки Самарской области. Компенсация педагогическим работникам, работающим в государственных бюджетных образовательных учреждениях Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области выплачивается по месту работы в образовательных организациях. Компенсация педагогическим работникам образовательных организаций выплачивается на основании ведомости(ей) учета дней участия педагогического работника в подготовке и проведении ГИА (далее - документы учета дней участия в ГИА), представленных педагогическим работником в образовательную организацию. При определении объема средств, необходимого для выплаты компенсации, учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

15. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

16. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет субсидий из областного бюджета, выделенных учреждению в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса РФ.

В классах с наполняемостью 14 человек (для сельской местности) и более вознаграждение устанавливается в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей.

В классах с наполняемостью менее 14 человек (для сельской местности) установленной наполняемостью вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

17. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в размере 10000 рублей из федерального бюджета осуществляется пропорционально отработанного времени.

Вознаграждения, указанные в пунктах 16 и 17 являются дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка. При определении объема средств на выплату ежемесячного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

18. Ежемесячные денежные выплаты в размере 7500 рублей на ставку заработной платы устанавливаются педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования за счет субсидий из областного бюджета, выделенных учреждению в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса РФ. Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка. При определении объема средств на осуществление денежной выплаты учитываются установленные трудовым законодательством РФ гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

19. Педагогическим работникам структурных подразделений детских садов, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 7500 рублей на ставку заработной платы.

20. Работнику Школы по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями установить надбавку за интенсивность и напряженность труда, финансируемую из федерального и областного бюджета.

21. Согласно статье 133 ТК РФ месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и, соответственно, выполнил в полном объеме свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ. МРОТ — величина не постоянная. По ст. 1 закона «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ начиная с 01.01.2019 и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года. В целях исполнения требований ст. 133 ТК РФ в учреждении ежемесячно проводится сравнение начисленной зарплаты каждого сотрудника с актуальным МРОТ, исчисляется сумма доплаты до МРОТ (если заработная плата оказалась ниже) и выплачивается исчисленная сумма доплаты работникам. Источником такой доплаты являются средства регионального бюджета. Для выплаты доплаты до МРОТ оформляется приказ.

Формула для расчета доплаты до МРОТ.

Если $ЗП < МРОТ \rightarrow Д = МРОТ - ЗП$ $ЗП \geq МРОТ \rightarrow Д = 0$, где Д – доплата до МРОТ; ЗП – заработная плата.

Доплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются сверх МРОТ на основании постановления КС РФ от 11.04.2019 № 17-П. Если сотрудник, согласно статье 93 ТК РФ, по соглашению с учреждением работает на условиях неполного рабочего времени. В этом случае на основании части 3 указанной статьи оплата труда рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

22. Доплаты и надбавки могут быть сняты либо их размер может быть уменьшен в связи с изменением характера или объёма работы и другими имеющими значение обстоятельствами при соблюдении требований ст. 72 и ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

О прекращении выплаты доплат и надбавок (уменьшении их размера) работникам

Учреждения сообщается в установленном законом порядке.

ЧАСТЬ 2.

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда и установления доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда, стимулирующих выплат.

1.2. Целью определения стимулирующих выплат является усиление заинтересованности работников ОО в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы в коллективе. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования, стимулирующие выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника (выплачиваются за истекший период (год)).

1.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье, обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий. Появление одного из данных условий во время выплат стимулирующих доплат и надбавок является основанием для их снятия.

1.4. При распределении стимулирующих выплат в пределах выделенных средств школы определены следующие пропорции:

- поощрительные выплаты, премии директору (3% стимулирующих выплат за учебный год) осуществляются на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования и науки Самарской области,
- 97% стимулирующего фонда - работникам Учреждения. Пропорции распределения 97 % стимулирующего фонда Учреждения следующие: 20 % - административно-техническому и вспомогательному персоналу;

80% - педагогическим работникам (в том числе ежемесячная надбавка за выслугу лет и ежемесячную надбавку за квалификационную категорию).

1.5. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию директора школы по согласованию с Управляющим советом школы.

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

2.1 Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда. Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.2 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику за эффективность труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2.4 После распределения баллов всем педагогическим работникам, ведущим часы в соответствии с учебным планом, за указанный период (учебный год) бухгалтер от общей

суммы рассчитывает стоимость 1 балла, затем производится расчет общей суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ОУ данной категории.

2.5 Единовременные надбавки стимулирующего характера (премия за выполнение особо важных или срочных работ; премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год)ы) выплачиваются при получении качественного итогового результата в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда по приказу директора и максимальным размером не ограничивается:

- за результаты, влияющие на формирование положительного имиджа ОУ;
- за экспериментальную и методическую работу: творческий отчет, семинар, публикации, мастер-классы и др. (в зависимости от уровня участия и проведения);
- за качественную организацию дежурства и общественно-полезного труда;
- за результативность реализации очередного этапа программы развития ОУ и ее промежуточных итогов по отдельным направлениям;
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- к Дню Учителя, к новому году, к Международному дню 8 марта, 23 февраля, Дню бухгалтера;
- к юбилейным датам рождения (женщинам – с 55 лет, мужчинам – с 60 лет) или в связи с выходом на пенсию.

Выплата премий может производиться из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

2.6 Доплаты и надбавки стимулирующего фонда оплаты труда административно хозяйственному персоналу устанавливаются в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.

2.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и качества работы работников Учреждения (Приложения №1-№4), листы оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

2.8. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение документов работников школы, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;
- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

2.9. Назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам производится в соответствии со следующим регламентом:

- устанавливаются один раз в год (за период с 01.09 по 31.08);
- работники школы представляют самоанализ своей профессиональной деятельности (портфолио с подтверждающими документами) в соответствии с показателями к установлению надбавки в сроки, оговоренные в приказе по школе, но не позднее 20 августа текущего учебного года;
- приказом директора школы назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3 дней после заседания экспертной комиссии руководитель ОУ представляет предложения по выплатам стимулирующих надбавок в Управляющий совет и согласовывает списки работников не позднее 25 августа текущего учебного года
- директор утверждает размер выплат и списки работников в течение 3 дней с момента согласования их с Управляющим советом приказом по ОУ.

2.10. Основания для начисления премии ежегодно уточняются и конкретизируются и доводятся до сведения трудового коллектива приказом директора Учреждения.

2.11. Поощрительная выплата в виде одноразовой премии в целях стимулирования работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Начисление и выплата премий производится на основании

предоставления от работника сертификата о вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или же QR- кода в электронном виде на портале «Госуслуги».

2.12. Премия работникам Учреждения максимальными размерами не ограничивается.

2.13. Премия директору Учреждения выплачивается на основании приказа руководителя Северного управления министерства образования Самарской области.

2.14. Премии работникам Учреждения выплачиваются на основании приказа по Учреждению.

3. Заключительные положения

3.1. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

(приложение №1)

Показатели эффективности деятельности работников

ГБОУ СОШ «ОЦ» имени Героя Советского Союза Дюдюкина Г.К. с.Старое Эштебенькино

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания учителей	Максимальный балл
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) (на основании данных АСУ РСО) 1 балл – оба показателя; 0,5 балла – один из показателей. 1 классы <i>Положительная динамика по итогам стартовой и итоговой комплексной работы -2 балла</i>	1 2 балла для 1 классов
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов отсутствие - 1 балл снижение – 0,5 балла	1
1.3.	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 75% и выше – 1 балл <i>Положительная динамика доли обучающихся, показавших результат выше базового уровня по итогам стартовой и итоговой комплексной работы -2 балла</i>	1 2 балла для 1 классов
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и выше – 1 балл	1

1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» 75% и выше – 1 балл 50-74% - 0,5 балла	1
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и выше – 1 балл	1
1.7.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.8.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100%. при количестве учащихся до 5 чел. соответствие - 1 б.; при количестве учащихся свыше 5 чел. соответствие - 2 б.;	2
1.9.	Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору 60%-84% - 1 балл 85-100% - 2 балла	2
1.10.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» на уровне среднего по «образовательному округу» – 1 б. выше – 2 б.	2
1.11.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК) соответствие – 1 б.	1
1.12.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов. <i>учителю, выполняющему функции классного руководителя</i> отсутствие – 1 балл; снижение – 0,5 балла	1

1.13.	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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%, (в т.ч. выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, за информирование о фактах суицидального проявления и деструктивного поведения)	1
1.14.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) <i>учителю, выполняющему функции классного руководителя</i>	1
1.15.	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 30-50% - 0,5 балла; 51-100% - 1 балл За участие в проектах выше школьного уровня +0,5 балла	1,5
1.16.	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) победители(округ) -1 балл призеры (округ) -0,5 балла; победители(область) -2 балла; призеры (область) -1,5 балла. победитель (РФ) – 3 балла; призер (РФ) – 2 балла.	3
1.17.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику 75% и выше – 1 балл 50-74% - 0,5 балла	1
1.18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений Да/нет	1
		25,5
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	3

	<p>всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)</p> <p>призеры (округ) - 1 балл; победители(округ) - 2 балла + 0,5 балл за каждого последующего; призеры (область) - 2 балла +1 балл за каждого последующего; победители (область) - 3 балла + 2 балла за каждого последующего; призер (РФ) – 4 балла + 2 балла за каждого последующего; победитель (РФ) – 5 балла + 3 балла за каждого последующего.</p>	
2.2.	<p>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)</p> <p>призеры (округ) - 1 балл; победители(округ) - 2 балла; призеры (область) - 2 балла. победители (область) -3 балла; призер (РФ) – 4 балла; победитель (РФ) – 5 балла.</p>	3
2.3.	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p> <p>призеры (округ) - 1 балл; победители(округ) - 2 балла + 0,5 балл за каждого последующего; призеры (область) - 2 балла +1 балл за каждого последующего; победители(область) -3 балла + 2 балла за каждого последующего; призер (РФ) – 4 балла + 2 балла за каждого последующего; победитель (РФ) – 5 балла + 3 балла за каждого последующего.</p>	3
2.4.	<p>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</p> <p>За каждого участника – 1 балл</p>	1
2.5.	<p>Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или)</p>	1

	болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику болельщики соревнований выше среднего по школе – 1 б. положительная динамика – 0,5 б. участник соревнований – за каждого 1 б.	
2.6.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» Призер - 2,0 балла Победитель - 3 балла	3
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 декомпозированного показателя – 1 балл,	1
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 декомпозированного показателя – 0,5 балл, выше декомпозированного показателя – 1,0 балл	1
		16
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику имеет положительную динамику – 0,5 б. выше, чем в среднем по ОО – 1 балл	1
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО 100%- 1 б.	1
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной	2
	грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) Результативность мониторинга ФГ обучающихся:	

	<p>результативность мониторинга ФГ обучающихся: 3-4 уровень не менее 30% учащихся – 1 б.; 3-4 уровень не менее 40% учащихся – 1,5 б.; 3-4 уровень не менее 40% и 5-6 уровень – не менее 11% учащихся – 2 балла</p>	
		4,0
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня) уровень образовательного учреждения – 0,5 балла; региональный уровень – 1,5 балла; федеральный уровень – 2 балла; заочное (дистанционное) по региональному и федеральному уровням – 1 балл.</p>	2
4.2	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня) уровень образовательного учреждения – 0,5 балла; региональный уровень – 1,5 балла; федеральный уровень – 2 балла; заочное (дистанционное) по региональному и федеральному уровням – 1 балл.</p>	2
4.3.	<p>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) - конкурсы министерства образования и науки Самарской области: победитель (округ) - 1 балл; призер (округ) – 0,5 балла; победитель (регион) - 2 балл; призер (регион) – 1,5 балла; дипломант (регион) – 1 балл. - конкурсы министерства просвещения Российской Федерации: победитель (РФ) - 3 балла; призер (РФ) – 2 балла; дипломант (РФ) – 1,5 балл; участник (РФ) – 1 балл - иные конкурсы профессионального мастерства, в т.ч.</p>	3
	<p>заочные: победитель/призер– 1 балл.</p>	

4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период на официальном сайте ОО- 0,5 балла; в официальных аккаунтах ОО и в социальных сетях – 0,5 балла; печатные публикации – 1 балл.	1
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов курсы через систему АИС «Кадры», в ЦОС- 0,5 балла; курсы ФИПИ, ФИОКО, Академия Просвещения – 1 балл.	1
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог участие в программе Наставничества наставник – 1 балл, наставляемый – 0,5 балла.	1
		10
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1
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 педагог, подготовивший к сдаче норм ВФСК ГТО 20-50% - 0,5 балла; более 50% - 1 балл.	1
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества. отсутствие замечаний -1 балл.	1
		5
	ВСЕГО	60,5

Показатели эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и

качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% -1б 40%-59% - 2б 60% и более -3б	3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период 0б; наличие положительного результата за отчетный период- 1б	1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования)- 1б; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся-1б; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды-1б, баллы могут суммироваться	3
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% -1б; 71-85% -2б; свыше 85% -3б.	3

1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня) победители (округ) -1 балл призеры (округ) -0,5 балла; победители(область) -2 балла; участник (область) – 1 балл; призеры (область) -1,5 балла. победитель (РФ) – 3 балла; призер (РФ) – 2 балла. участник (РФ) – 1,5балл	3
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) Районный уровень – 1б Окружной уровень – 2б Региональный уровень – 3б	3
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) Районный уровень – 1б Окружной уровень – 2б Региональный уровень – 3б	3
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% 1б; 61-75% 1,5б; 76-85% 2б; свыше 85% 2,5б.	2,5
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% 1б; 61-75% 1,5б; 76-85% 2б; свыше 85% 2,5б.	2,5
		24
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса Да/нет	1
		2
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат,	3

	<p>призер) (в зависимости от уровня) победитель (округ) -1 балл призер (округ) -0,5 балла; победитель (область) -2 балла; участник (область) – 1 балл; призер (область) -1,5 балла. победитель (РФ) – 3 балла; призер (РФ) – 2 балла. участник (РФ) – 1,5 балл</p>	
3.2.	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) победитель (округ) -1 балл призер (округ) -0,5 балла; победитель (область) -2 балла; участник (область) – 1 балл; призер (область) -1,5 балла. победитель (РФ) – 3 балла; призер (РФ) – 2 балла. участник (РФ) – 1,5 балл</p>	3
3.3.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) победитель (округ) -1 балл призер (округ) -0,5 балла; победитель (область) -2 балла; участник (область) – 1 балл; призер (область) -1,5 балла. победитель (РФ) – 3 балла; призер (РФ) – 2 балла. участник (РФ) – 1,5 балл</p>	3
3.4.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) победитель (округ) -1 балл призер (округ) -0,5 балла; победитель (область) -2 балла; участник (область) – 1 балл;</p>	3
	<p>призер (область) -1,5 балла. победитель (РФ) – 3 балла; призер (РФ) – 2 балла. участник (РФ) – 1,5 балл</p>	
3.5.	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 1б Региональный уровень – 2б Федеральный – 3б</p>	3
3.6.	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)</p>	3

	Окружной уровень – 1б Региональный уровень – 2б Федеральный – 3б	
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие на уровне ОО – 1б на уровне округа – 2 б на уровне региона – 3 б	3
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом 1%-5% 1б; 5% до 10% 2б; более 10% 3,5б	3,5
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог участие в программе Наставничества наставник – 1 балл	1
		25,5
	ВСЕГО	51,5

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 0,5 балла 75%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла	2
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100% - 1 балл	1
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа,	2,5

	включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу) 2,5 балла при наличии всех разделов (в расчёте 0,5 балла за каждый раздел)	
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ 1 балл	1
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно- переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности) Средний балл 3,0-3,5 – 0,5 балла средний балл 3,6-4,0 – 1 балл средний балл 4,1 и выше – 2 балл	2
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к по лучению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский раз- ряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться) Наличие – 1 балл 2 и более обучающихся – 2 балла	2
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 балл 80% и более – 2 балла	2
		12,5 баллов
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) (баллы могут суммироваться) До 30% - 1 балл 30% и более – 2 балла	2

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 (баллы могут суммироваться) До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл 10%-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла на каждом уровне	2
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла на каждом уровне	2
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла	2
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла	2
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Победители/призеры на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла ; региональном уровне – 3 балла ; федеральном уровне – 4 балла; 3 и более на уровне + 1 балл	5
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) За каждый коллектив имеющий звание «Образцовый» - 3 балла	3
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Получение на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла	4
		22 балла
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		

3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования Более 5% - 1 балл	1
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться) На муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла	4
		5 баллов
4. Результативность организационно - методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Наличие на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла ; федеральном уровне – 4 балла	4
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться) Участие на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла	4
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период Наличие – 1 балл; более 3-х – 2 балла	2
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Победитель/призёр на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла	4
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Реализация на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла;	4

	федеральном уровне – 4 балла	
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-психолог При достижении – 1 балл	1
		19 баллов
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки В ФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО До 50% - 2 балла свыше 50% 3 балла	3
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
		5 баллов
6. Дополнительные критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора		
6.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1
	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	
6.2.	6.2. Результативность участия обучающихся, подготовленных педагогом-организатором, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном/ международном уровне – 4 балла. <i>При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл</i>	5
6.3.	Доля обучающихся, вовлечённых педагогом-организатором, во внеклассные мероприятия различного уровня До 70%-1 балл Сверх 70 % -2 балла	2
6.4.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) педагогом-организатором, 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) Наличие победителей/призеров на окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном/ международном уровне – 4 балла <i>При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл</i>	5
6.5.	Участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла	4

6.6.	Повышение квалификации педагога-организатора по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла	2
6.7.	Участие членов отряда ЮИД в конкурсных мероприятиях по БДД Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла	4
		23 балла
ВСЕГО		86,5 балла

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1. Результативность деятельности библиотекаря по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	1
	до 45% -0,5б; свыше 45% -1б;	
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	1
	до 20 посещений -0,5б; свыше 20 посещений- 1б	
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	1
	12 книговыдач -0,5б; свыше 12 книговыдач – 1б	
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	1
	от 10 до 12 книговыдач -0,5б; свыше 12 книговыдач -1б	
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	1
	до 75% от общего количества обучающихся -0,5б; свыше 75% от общего количества обучающихся -1б	
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	1
	до 20% от общего количества обучающихся -0,5б; свыше 20% от общего количества обучающихся -1б	
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1
	Да 1б	

	Нет -1б	
		7
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) до 3-х человек – 0,5б; свыше 3-х человек – 1б	1
		1
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок - 0,5б; свыше 10-ти разработок – 1б	1
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библио-течного 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/нетСоответствие – 1б.	1
		2
4. Результативность организационно-методической деятельности		
4.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 0,5б Региональный уровень – 1б Федеральный – 2б	2
4.2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 0,5б Региональный уровень – 1б Федеральный – 2б	2
4.3.	Наличие у библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 0,5б Региональный уровень – 1б Федеральный – 2б	2
		6
	ВСЕГО	16

Показатели эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по АХР, завхоза

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
-------	--	-------------------

1. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
1.1.	Реализация в срок 100% мероприятий, предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений ОУ в состояния, предусмотренные требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ №1006 от 02.08.2019). соответствие – 2 б.	2
1.2.	Качественная и периодическая отработка моделей действия всех участников образовательных отношений при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО). соответствие – 2 б.	2
1.3.	Качественная организация образовательного процесса, направленная на усиление контроля за состоянием здоровья обучающихся, усиление дезинфекционного режима, дистанцированию в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (при условии снижения заболеваемости обучающихся по сравнению с аналогичной датой предыдущего периода). соответствие – 2 б.	2
1.4.	Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период) соответствие – 1 б.	1
1.5	Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период) соответствие – 1 б.	1
1.6.	Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца) соответствие – 1 б.	1
1.7.	Качественное сопровождение обслуживания системы контроля и управления доступом в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОУ всех 100% участников образовательных отношений и посетителей с использованием технических возможностей СКУД) соответствие – 1 б.	1
1.8.	Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОУ всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов) соответствие – 2 б.	2
1.9.	Обеспечение бесперебойного функционирования (24/7) автоматического определителя номера на 100% телефонных аппаратах ОУ соответствие – 1 б.	1

1.10.	Обеспечение полного отсутствия в использовании у участников образовательных отношений электронагревательных приборов (электрочайников, кипятильников, нагревателей, электробытовых приборов и прочих приборов, не используемых для образовательного процесса) соответствие – 1,5 б.	1,5
1.11.	Обновлены информационные стенды: антитеррористической безопасности – 0,5 балла пожарной безопасности – 0,5 балла ГО и ЧС – 0,5 балла	1,5
		16 баллов
2. Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги		
2.1.	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации. соответствие - 2	2
2.2.	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации – 2 балла.	2
	соответствие - 2	
		4 балла
		ВСЕГО 20

Показатели эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника бухгалтерской службы

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств ОУ на конец отчетного периода: отсутствие соответствие – 3 б	3
2.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации соответствие – 2 б.	2
3.	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей соответствие – 3 б.	3
4.	Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся соответствие – 3 б.	3
5.	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом уменьшилось – 1 б. отсутствует – 2 б.	2
6.	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций соответствие – 1 б.	1

7.	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования соответствие – 3 б.	3
8.	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 40% расходов, направленных на реализацию программ общего образования соответствие – 3 б.	3
9	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений соответствие – 1 б	1
		ВСЕГО - 21

Показатели эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по закупкам

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации соответствие – 2 б	2
2.	Количество замечаний по результатам проверок работы по закупкам, в сравнении с предыдущим периодом уменьшилось – 1,0 балл отсутствует – 2,0 балла	2
3.	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций соответствие – 1 б	1
4.	Отсутствие жалоб на работу контрактного управляющего со стороны участников образовательных отношений соответствие – 1 б.	1
5.	Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок соответствие – 3 б.	3
6.	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов соответствие – 3 б.	3
7.	Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок соответствие – 2 б	2
8.	Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье соответствие – 4 б	4
	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе соответствие – 2 б.	2
		ВСЕГО - 20

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей. соответствие – 2 б.	2
1.2.	Отсутствие нарушений при подготовке и проведении лабораторных, практических, демонстрационных работ соответствие – 1 б.	1
1.3.	Отсутствие фактов нарушений правил ТБ – 0,5 б., охраны труда – 0,5 б., правил СанПин – 0,5 б., правил Пожарной безопасности – 0,5 б. <i>баллы складываются</i>	2
1.4.	Обеспечение обучающихся необходимым оборудованием, материалами, реактивами при проведении лабораторных работ соответствие – 1б.	1
1.5.	Отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов соответствие – 1 б.	1
		ВСЕГО – 7

Показатели эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего комплексного обслуживания

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) соответствие – 2 б.	2
1.2.	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации соответствие – 2б.	2
1.3.	Отсутствие предписаний в части нарушений санитарно – эпидемиологических требований соответствие – 2 б.	2
1.4.	Обеспечение исправного технического состояния оборудования в работе систем жизнеобеспечения здания соответствие – 1 б.	1
		ВСЕГО -7

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	1

	соответствие – 1 б.	
1.2.	Обеспечение своевременного прохождения ТО автобусов соответствие – 2 б	2
1.3.	Отсутствие нарушений и протоколов за не соблюдение эксплуатации автобусов соответствие – 1 б.	1
1.4.	Качественное проведение профилактических работ по предупреждению аварий и сбоев технического оборудования при отсутствии аварий, сбой оборудования соответствие – 1 б.	1
1.5.	Отсутствие предписаний надзорных органов по организации школьных перевозок за отчетный период соответствие – 2 б.	2
		ВСЕГО - 7

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) соответствие – 2 б	2
1.2.	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации. соответствие – 2 б	2
1.3.	Отсутствие предписаний в части нарушений санитарно – эпидемиологических требований соответствие – 1 б	1
1.4.	Оперативное реагирование на технические неполадки в системе охранной сигнализации, АПС, видеонаблюдении соответствие – 0,5 б.	0,5
1.5.	Сохранность имущества (своевременное выявление, предотвращение) соответствие – 1 б.	1
1.6.	Отсутствие замечаний по введению документации по дежурству соответствие – 0,5 б.	0,5
		ВСЕГО -7

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.1.	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений образовательной организации. соответствие – 1 б.	1
1.2.	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений образовательной организации. соответствие – 1 б.	1

1.3.	Содержание туалетов на высоком санитарном состоянии. соответствие – 2 б.	2
1.4.	Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года, при отсутствии замечаний соответствие – 2 б.	2
1.5.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, при отсутствии замечаний. соответствие – 1 б.	1
		ВСЕГО - 7

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.1.	Отсутствие замечаний по оформлению и своевременного предоставления путевых листов соответствие – 3 б.	3
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей соответствие – 2 б.	2
1.3.	Отсутствие ДТП соответствие – 3 б	3
1.4.	Отсутствие нарушений и протоколов за не соблюдение ПДД и эксплуатации автобусов соответствие – 3 б.	3
1.5.	Качественное проведение профилактических работ по предупреждению аварий и сбоев технического оборудования, при отсутствии аварий соответствие – 3 б.	3
		ВСЕГО - 14

(приложение №2)

Показатели эффективности деятельности работников структурных подразделений детских садов ГБОУ СОШ «ОЦ» имени Героя Советского Союза Дюдюкина Г.К. с.Старое Эштебенькино педагогические работники (воспитатели, инструктора физической культуры, музыкальные руководители)

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: Частично соответствует – 1 б Соответствует – 2 б Соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 3 б	3
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно	3

	оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75 % - 79 % - 1 б 80 % - 89 % - 2 б 90 % и более – 3 б	
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПк): 20 % - 39 % - 1 б 40 % - 59 % - 2 б 60 % и более – 3 б	3
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: наличие жалоб - -1 б отсутствие жалоб – 1 б	1
1.5.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 20 % - 24 % - 1 б 25 % - 29 % - 2 б 30 % и более – 3 б	3
1.6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности: наличие – 1 б	1
1.7.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) 50 % - 70 % - 1 б 71 % и выше – 2 б	2
1.8.	Работа в разновозрастной группе – 2 б	2
		18
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: участие на уровне округа- 1 б призер, победитель на уровне округа – 2 б участие на уровне региона- 3 б призер, победитель на уровне региона – 4 б	4
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном этапе) – 1 б во втором (очном) этапе – 2 б победа во втором (очном) этапе – 3 б	3
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий,	4

	утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.2., 2.2.) участие на уровне округа - 1 б призер, победитель на уровне округа – 2 б участие на уровне региона- 3 б призер, победитель на уровне региона – 4 б	
		11
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне округа – 1 б победитель на уровне округа – 2 б участие на уровне региона – 3 б победитель на уровне региона – 4 б участие на международном уровне – 5 б победитель на международном уровне – 6 б	6
4.2.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основе дневника практической подготовки студента)	1
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: на уровне округа – 1б на уровне региона – 2 б на всероссийском, международном уровне – 3 б	3
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: на уровне муниципалитета, округа – 1б на уровне региона – 2 б на всероссийском, международном уровне – 3 б	3
4.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне ОО – 1б на уровне округа – 2 б на региональном уровне – 3 б	3
4.6.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2
		23
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей		
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников на основе среднего уровня заболеваемости за	

	период, установления стимулирующих выплат, относительно предыдущего периода, списочного состава группы: снижение на 1 % - 1 б снижение на 2 % - 2 б снижение на 3 % - 3 б	3
5.2	Доля воспитанников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5 % до 10 % - 1 б от 11 % до 19 % - 2 б свыше 20 % - 3 б По данным регистрации на сайте ВФСК (https://www.gto.ru)	3
5.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: от 1 % - 1 б от 2 % - 2 б 3 % и выше - 3 б	3
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: отсутствие – 3 б	3
5.5	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
5.6.	Положительная динамика количества детей по степени адаптации легкая степень адаптации (7- 10 дней) от 30 до 50 % вновь поступивших детей – 1 б 50 % – 2 балла	2
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
		16
	ВСЕГО	68

Показатели эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурных подразделений детских садов педагогические работники (учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья))

№ п\п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) учителя-логопеда дошкольной образовательной организации для обучающихся: 1.1.1. с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием: 20 % - 39 % от числа воспитанников – 1 б	9

	<p>40 % - 59 % от числа воспитанников – 2 б 60 % и более от числа воспитанников – 3 б 1.1.2. с ЗПР и ТНР 20 % - 39 % от числа воспитанников – 1 б 40 % - 59 % от числа воспитанников – 2 б 60% и более от числа воспитанников – 3 б 1.1.3. с ФФН 20 % - 39 % от числа воспитанников – 1 б 40 % - 59 % от числа воспитанников – 2 б 60 % и более от числа воспитанников – 3 б</p>	
1.2.	<p>1.2. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 61 % - 75 % от числа воспитанников – 1 б 76 % - 85 % от числа воспитанников – 2 б свыше 85 % – 3 б</p>	3
1.3.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 61 % - 75% от числа воспитанников – 1 б 76 % - 85 % от числа воспитанников – 2 б свыше 85 % – 3 б</p>	3
1.4.	<p>Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса: да – 1 б нет – 0 б</p>	1
		16
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	<p>Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом</p>	2
2.2.	<p>Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для родителей и воспитанников да – 1 б нет – 0 б ЦОР и ЭОР для педагогов да – 1 б нет – 0 б</p>	2
		4
3. Результативность организационно – методической деятельности педагога		
3.1.	<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник округ – 1б лауреат, призер округ – 2 б участник регион – 3б лауреат, призер регион – 4 б участник всероссийский – 5б лауреат, призер всероссийский – 6 б</p>	6
3.2.	<p>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	2

3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ППк) наличие приказов, сертификатов) ОО – 1б муниципалитет, округ – 2 б участник округ – 3б регион и выше – 4 б	4
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий муниципалитет, округ – 1б регион – 2 б всероссийский, международный – 3 б	3
3.5	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: на уровне округа – 1б на уровне региона – 2 б на всероссийском, международном уровне – 3 б	3
3.6.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета) на уровне ОО – 1б на уровне округа – 2 б на уровне региона – 3 б	3
		21
ВСЕГО		41

Показатели эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурных подразделений детских садов
Повар

	Критерии, баллы	Максимальный балл
1.1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 3 балла.	3
1.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом - 2 балла	2
1.3.	Отсутствие предписаний в части нарушений санитарно – эпидемиологических требований – 3 балла	3
ВСЕГО		8

Показатели эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурных подразделений детских садов
Помощник воспитателя

	Критерии, баллы	Максимальный балл
--	-----------------	-------------------

1.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом – 1 балла	1
1.2	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности - 2 балла	2
1.3	Отсутствие предписаний в части нарушений санитарно – эпидемиологических требований – 3 балла	3
1.4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 2 балла	2
ВСЕГО		8

**Показатели эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурных подразделений детских садов
Рабочий по комплексному обслуживанию здания
Сторож, дворник, уборщик производственных и служебных помещений**

	Критерии, баллы	Максимальный балл
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств – 3 балла	3
1.2.	Отсутствие предписаний в части нарушений санитарно – эпидемиологических требований – 3 балла	3
ВСЕГО		6

(приложение №3)

Показатели эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора школы по УВР

№	Критерии оценивания	Максимальный балл
1. Эффективность процесса обучения		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3

1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1

1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиНСОна текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиНСОна текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2
		44
2. Эффективность воспитательной работы		
2.1	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов	2

	управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	
2.2	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
		4
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения		
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.)	1
	между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
		5,5
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1
4.2	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков:	1

	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	
		2
5. Эффективность управленческой деятельности		
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла	3
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
		13
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1
6.2	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5
6.3	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1
		3,5
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в	1

	Российской Федерации)), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы изФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период – 2 балла	2
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период –1 балл, выше -2 балла	2
		11
	ВСЕГО	83