

Согласовано
председатель профсоюзного
комитета ГАОУ СО «СамЛИТ
(Базовая школа РАН)»
_____ Платонова М.Н.

Утверждено
приказом № 435-од от 28.08.2024
директор ГАОУ СО «СамЛИТ
(Базовая школа РАН)»
_____ Лебедев Н.И.

П О Л О Ж Е Н И Е

**об оплате труда государственного автономного общеобразовательного
учреждения Самарской области «Самарский лицей информационных
технологий (Базовая школа Российской академии наук)»
(ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)»)**

Принято на общем собрании трудового коллектива работников
ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)» протокол №2 от 20.08.2024г.

Председатель

_____ **М.Н. Платонова**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного общеобразовательного учреждения Самарской области «Самарский лицей информационных технологий (Базовая школа Российской академии наук)», далее Лицей (далее – Положение) является локальным нормативным актом Лицея и разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных 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)», Постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005г. №22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений –центров психолого-педагогической , медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты», Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений», Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области №354-р от 14.04.2020г. «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образовательных учреждений», Постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2020г. №437 «Об выделении объема расходов областного бюджета на оплату труда отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук»».

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок оплаты труда, материального стимулирования работников Лицея.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях повышения мотивации работников к труду, обеспечению материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении государственных заданий, совершенствовании учебного и воспитательного процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Лицея

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Под оплатой труда в настоящем Положении понимается способ расчета вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами или результатами труда. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности и качества выполняемой работы без ограничения ее максимальным размером.

2.2. Оплата труда в Лицее устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами.

2.3. Заработная плата работников (административный и хозяйственный персонал) Лицея состоит из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда; стимулирующих и поощрительных выплат, производимых в соответствии с настоящим Положением.

Под окладом в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда работника Лицея за выполнение им нормы трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады утверждаются штатным расписанием.

2.4. Заработная плата педагогических работников состоит из заработной платы по тарификации, стимулирующих выплат, надбавок и доплат разного характера производимых в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Размер заработной платы работников в Лицее устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

3. ДОПЛАТЫ

3.1. При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты.

3.2. Доплата выплачивается в следующем размере:

Условие	Размер доплаты	Основание
Работа в выходные и праздничные дни с письменного согласия работника	не менее чем в двойном размере, либо дополнительный день отдыха	ст. 153 Трудового кодекса РФ
Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 50% оклада отсутствующего сотрудника по основной работе за фактическое время выполнения дополнительной работы, но не менее МРОТ	ст. 151 Трудового кодекса РФ ст.133.1 Трудового кодекса РФ
Совмещение (должностей) профессий	по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы	ст. 151 Трудового кодекса РФ

3.3. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пункте 3.2 настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени и с учетом содержания или объема дополнительной работы. Конкретные размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и совмещение должностей устанавливаются в приказе руководителя и в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.4. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4. НАДБАВКИ

4.1. Работникам Лицея устанавливаются следующие надбавки к заработной плате:
за интенсивность, напряженность труда за расширение зон обслуживания.

4.2. За интенсивность, напряженность труда, расширение зон обслуживания работнику устанавливается надбавка в размере, который определяется приказом директора Лицея. Надбавки устанавливаются и выплачиваются только при наличии денежных средств.

Размер выплаты, надбавки, премии может устанавливаться:

- в абсолютном значении,
- в процентном отношении к окладу,

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Единовременное премирование и иные поощрительные выплаты работникам лицея производятся за достижение высоких результатов труда.

5.2. Основанием для премирования и поощрительных выплат являются:

- образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания учебных кабинетов;
- разработка и реализация новых педагогических и информационных технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ, новых инновационных технологий;
- представление творческого опыта работы на открытых мероприятиях (занятиях) для коллег района, города, области, России и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров-конкурсов, фестивалей, авторских проектов и др.);
- высокий уровень знаний, умений и навыков лицеистов;
- достижение учащимися высоких показателей в обучении в сравнении с прошлогодним периодом;
- результаты ЕГЭ, ГИА;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией образовательного учреждения, органами управления образованием);
- качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- за интенсивность и напряженность, связанную с подготовкой кружковой работы;
- за победы, участие в конкурсах, турнирах, олимпиадах и пр.;
- по итогам успешной работы учреждения за год;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных работ;
- за дополнительный труд, не связанный с функциональными обязанностями;
- за эффективное содействие образовательному процессу;
- своевременное устранение аварийных ситуаций;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) и далее каждые пять лет);
- за многолетний труд в лицее и в связи с выходом на пенсию;
- в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами;
- иное.

5.3. Предусматриваются единовременные премии к праздничным дням:

- к 8 марта;
- к 23 февраля;
- к Новому году;
- ко Дню учителя.

5.4. Стимулирующие выплаты не назначаются при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка, оформленных соответствующим приказом по Лицею.

5.5. Назначенные стимулирующие выплаты могут быть сняты или отменены приказом директора лицея в случае неисполнения (ненадлежащим исполнением) работником своих должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка.

5.6. Работнику лица до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания (выговор) не ранее, чем через полгода, могут быть назначены стимулирующие выплаты по ходатайству его непосредственного руководителя.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь, оказываемая работникам в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

6.2. Материальная помощь выплачивается при наличии денежных средств на основании приказа директора Лицея по личному заявлению работника.

6.3. Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

7. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором Лицея.

7.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табель директор Лицея.

7.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

7.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.6. Заработная плата в Лицее перечисляется на зарплатную карту в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.7. Заработная плата работникам Лицея выплачивается в следующие сроки: за первую половину месяца – 21-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 6-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. 6-го числа каждого месяца (в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца) каждому работнику должен выдаваться расчетный листок, в котором отражается информация о

начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка приведена в приложении №1 к настоящему Положению.

7.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

7.9. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику.

7.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

7.11. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления сведений по системе электронного документооборота из ОСФР в бухгалтерию Лицея.

7.12. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

7.13. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в Лицей документов, удостоверяющих смерть работника.

7.14. Размер заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

8. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области (далее — общеобразовательное 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)

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) \right) + 03 + \tau + \gamma,$$

где NRO_{zi} — величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования 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, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 — количество месяцев в году;

03 — отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ 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 в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

γ — объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом 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, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

9. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

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

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности; оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности) ;
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
 - выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения;
- проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
 - доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

9.2. 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, доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими 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;
- выплаты за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

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

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

Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, поощрения работников за эффективный труд.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев (в том числе и по предыдущему месту работы). В этом случае материалы по пунктам соответствующих критериев определяются по предыдущему месту работы.

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). (Приложения 1-27).

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.

Стимулирующая фонд оплаты труда работникам Лицея распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности педагогов, осуществляемой 1 раз в год по сумме набранных баллов. Стоимость одного балла в рублях определяется не реже двух раз в год: в начале учебного года и в начале календарного года.

Итоговая сумма набранных педагогом баллов является результатом мониторинга его профессиональной деятельности за оцениваемый период по установленным критериям с учетом самоанализа работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности производится по показателям предыдущего периода.

В случае длительного отсутствия педагога по уважительной причине (до одного года) показатели предыдущего периода могут быть учтены по выходу на работу, при условии одобрения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

При приеме на работу сотрудник имеет право предоставить лист самооценки на основании трудовой деятельности с предыдущего места работы.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат оценивает правильность начисления баллов по листам самооценки. Решение комиссии оформляется протоколом.

Указанные выплаты выплачиваются работникам лицея ежемесячно за фактически отработанное время.

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 общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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».

Основным документом для определения стажа работы в должности «Педагогические работники», в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. 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 педагогического работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Надбавки педагогическим работникам устанавливаются в абсолютных величинах

№	Педагогический стаж	Сумма надбавки
1	От 10 до 15	1 000,00
2	От 15 до 20	1 500,00
3	От 20 до 25	2 000,00
4	25 лет и более	3 000,00

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.

9.4. Объем 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 Лицея до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором Лицея.

9.5. Объем средств на оплату труда педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий.

10. 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

$$БЧ_{п} = С_{ки} \times K_{пр} \times N \times У_{п} \times 4,2 \times K_{гр}$$

$S_{ки}$ 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;

i — наименование соответствующей образовательной программы;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

$У_{п}$ — количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 — среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$ — 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;

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

11. Заработная плата педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, рассчитывается по формуле

$$\text{ЗПППС} = \sum_{p=1}^t \sum_{q=1}^y (S_q \times m \times c \times G),$$

где q — группа по p-й направленности образования;

t — общее количество направленностей;

y — общее количество групп;

S_q — количество учебных часов в неделю, устанавливаемое для q-й группы;

m — количество учебных недель в месяц;

c - средняя стоимость одного часа работы профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования в Самарской области;

G — количество групп по p-й направленности образования.

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

$$ЗПр = БЧр + СПр + СТр,$$

где ЗПр — заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$$БЧр = ЗПпср \times Кр + Чр,$$

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук; 1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее

профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, — устанавливается по одному основанию по выбору работника.

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

$$СТр = Ср,$$

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

13. 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, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{зг} = ЗП_{ср} \times Кр + П,$$

где ЗП_{ср} 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 размере не более 1,5 (далее — коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

$$СЧзг = (ЗП_{ср} \times Кр \times Кзн) - (ЗП_{ср} \times Кр) + Р,$$

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

1,2 — за ученую степень доктора наук;

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

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

Р-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 $СТзг = Ср$,

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

Стимулирующий фонд оплаты труда заместителей директора лицея и главного бухгалтера распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности, осуществляемой 1 раз в год по сумме набранных баллов. Итоговая сумма набранных заместителями директора и главным бухгалтером баллов является результатом мониторинга их профессиональной деятельности за оцениваемый период по установленным критериям с учетом самоанализа. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. (Приложения 6,7,8,9,10,11,12).

Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности производится по показателям предыдущего периода. Стоимость одного балла в рублях определяется не реже двух раз в год: в начале учебного года и в начале календарного года.

В случае длительного отсутствия педагога по уважительной причине (до одного года) показатели предыдущего периода могут быть учтены по выходу на работу.

Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности сотрудников лицея создается рабочая комиссия. Председателем комиссии является директор лицея. Заседание комиссии правомочно, если

на ней присутствуют не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов и оформляются протоколом, который подписывается председателем, членами комиссии. Сроки рассмотрения рабочей комиссией аналитической информации о показателях деятельности сотрудников с 25 августа по 31 августа.

Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заместителям руководителя лица:

проработавшим менее календарного года в должности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения; имеющим дисциплинарные взыскания;

под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты экспертизы соответствия содержания и качества подготовки выпускников образовательного учреждения требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, а также показателей деятельности образовательного учреждения, необходимых для определения его вида, в рамках процедуры государственной аккредитации общеобразовательного учреждения.

Стимулирующий фонд оплаты труда учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу распределяется на основании решения постоянно действующей комиссии по распределению стимулирующего фонда на основании оценочных листов эффективности работы. (Приложения 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28) Стимулирующая выплата выплачивается в дни выплаты зарплаты.

14. 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.

15. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

16. 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.

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

18. 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.

19. 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 локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

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

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

21. 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».

22. 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. .

23. 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.

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

25. ВЫПЛАТЫ ЗА СЧЕТ ЦЕЛЕВЫХ СРЕДСТВ

25.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается за фактически отработанное время согласно постановлению Правительства Самарской области №12 от 15.02.2006г. В случае отсутствия классного руководителя временно назначается замена и оплата за замещение производится по тем же правилам за фактически отработанное время.

25.2. Выполнение прочих мероприятий в соответствии с предоставляемыми межбюджетными трансфертами: ежемесячная денежная выплата молодым специалистам согласно постановлению №239 от 04 июня 2013 года правительства Самарской области только за фактически отработанное время из расчета 10 000 за месяц.

25.3. Выполнение прочих мероприятий в соответствии с предоставляемыми межбюджетными трансфертами: ежемесячная денежная выплата классным руководителям из средств федерального бюджета в размере 5000 рублей согласно постановлению № 345 от 22 мая 2020 года правительства Самарской области независимо от наполняемости класса. В случае отсутствия классного руководителя временно назначается замена и оплата за замещение производится по тем же правилам за фактически отработанное время. Выплаты сотрудникам осуществляются до конца текущего месяца.

25.4. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023г.№365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 ст.78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» оплата

труда советника директора.

26 . ВЫПЛАТЫ ЗА СЧЕТ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

26.1. Фонд оплаты труда, за счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, определяется по состоянию на дату начала оказания услуги на основании тарификации и произведенных расчетов.

26.2. Стоимость часа для педагогов, оказывающих платную образовательную услугу договорная, и может отличаться не только в зависимости от услуги по программе, но и в зависимости от наполняемости групп.

26.3. Согласно распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. №354-р, со всех доходов устанавливается стимулирующая надбавка директору. Размер надбавки согласовывается с учредителем ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, а за декабрь месяц не позднее 25 декабря текущего года.

26.4. Приказом по учреждению устанавливаются доплаты главному бухгалтеру, бухгалтеру по зарплате, секретарю, техническому персоналу либо фиксированной суммой, либо процентом от полученных средств за оказанные услуги.

26.5. Стимулирующие выплаты за счет средств, полученных от оказания платных услуг сотрудникам Учреждения выплачиваются при наличии средств и по решению постоянно действующей комиссии по распределению стимулирующих выплат: за особые заслуги перед Учреждением, а именно: проработавшим в Учреждении 25 лет и более, за присвоение звания «Почетный учитель», за дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями и иное.

26.6. За счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, могут вводиться дополнительные ставки, необходимые для плодотворного учебного процесса.

27. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

27.1. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, а также выплат стимулирующего характера несет главный бухгалтер Лицея. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования работников несет директор Лицея.

27.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад.

28. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

28.1. Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству, за исключением работающих в учреждении по договорам гражданско-правового характера.

28.2. Настоящее Положение утверждает директор ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)» с учетом мнения профсоюзной организации.

28.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).

28.4. Все работники, на которых распространяется настоящее Положение, должны быть ознакомлены с его текстом под подпись.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к положению об оплате труда в государственном автономном общеобразовательном учреждении Самарской области «Самарский лицей информационных технологий (Базовая школа Российской академии образования)» (ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)»

Приложение 1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
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)	Сохранение- 0,5 Положительная динамика- 1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение- 0,5 балла Отсутствие – 1балл
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего	Выше- 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	
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 более- 1 балл
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне-1 Выше-2
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более- 1 балл
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл
1.10.	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%	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.11.	Доля выпускников 9-ых 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%; 85% – 100%	60% – 84%- 0,5 балла 85% – 100%- 1 балл
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Для обязательных предметов: до 10% 3 балла до 20% 4 балла до 30% 5 балла Для предметов по выбору: до 10% 2 балл до 20% 2,5 балл до 30% 3 балла
1.13.	Исполнительская дисциплина, работа с документами	Нет замечаний 2 балла Есть по одной из позиций- 0 баллов
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение 0,5 Отсутствие 1
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	0,5 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.16.	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%	0,5 балла
1.17.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	0,5 балла
1.18.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Охват не менее 20% обучающихся - 2 балла.
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места)	Окружной уровень 1 балл Региональный 1,5 балла Всероссийский 2 балла
1.20.	Организация дежурств по лицу	Без замечаний - 2 балла
1.21.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	100-90%- 16балл
1.22.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим	100-90%- 16балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	<p>Уровни:</p> <p>Районный 0,5 балла</p> <p>Окружной 1 балл</p> <p>Региональный 1,5 балла</p> <p>Всероссийский 2 балла</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p> <p>Но не более 10 баллов за весь критерий</p>
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	<p>Уровни:</p> <p>Районный 0,3 балл</p> <p>Окружной 0,5 балл</p> <p>Региональный 1 балл</p> <p>Всероссийский 1,5 балл</p> <p>При подсчете баллы суммируются. В случае дистанционного(заочного) участия- результат</p>

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		<i>множится на коэффициент 0,8. Но не более 5 баллов за весь критерий</i>
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает классный руководитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	95-100%- 1 балл
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	<p>Уровни:</p> <p>Окружной 1 балл</p> <p>Региональный 1,5 балла</p> <p>Всероссийский 2 балла</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p> <p><i>При подсчете по каждому достигнутому результату в зависимости от занятого места балл множится на коэффициент: победитель-1,3, призер-1,1.</i></p>
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Наличие- 0,5 балла
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс	<p>Выше 1 балл</p> <p>Положительная динамика 0,5 балла</p>

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Наличие 1 балл
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	100-90% - 1 балл
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Доля вовлеченных 100-90% - 1 балл; Получили рекомендации 100-90% - 1 балл
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.)	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную	90-100%- 1 балл
3.3.	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	Использование- 0,5 балла; внесение 100%- 1 балл
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	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)	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.2	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)	На окружном уровне 1,5 балл На региональном уровне 2 балла На федеральном уровне 2,5 балла
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	На окружном уровне 1 балл На региональном уровне 2 балла На федеральном уровне 3 балла
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне 1 балл На региональном уровне 2 балла На федеральном уровне 3 балла
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	1 балл
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе	2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	
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	100-90%- 1 балл
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл
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	1 балл
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл
5.5.	Отсутствие у учителя, выполняющего функции классного руководителя, замечаний по внешнему виду обучающихся	1 балл
	Итого баллов	

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) педагога дополнительного образования,

педагога-организатора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%; 75%-79%- 1 балл 80% и более 1,5 балла
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%- 1 балл
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, включающая элементы наставничества	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	
1.4.	Реализация педагогом-организатором адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл
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; средний балл 3,6-4,0; средний балл 4,1 и выше
1.6.	<p>Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА):</p> <p>третий юношеский спортивный разряд;</p> <p>второй юношеский спортивный разряд;</p> <p>первый юношеский спортивный разряд;</p> <p>третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта);</p> <p>второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта);</p> <p>первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта),</p> <p>КМС, МС, МСМК;</p> <p>знаки «Юный турист Самарской области»;</p> <p>знак «Юный турист России» 3 степени;</p> <p>знак «Юный турист России» 2 степени;</p>	1 балл (баллы могут суммироваться)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)	
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- 1,5 балла
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)	100-90 %- 2балла 80-70- 1,5 балла
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	до 5% - 0,5 балла; 5-10%- 1 балл 10-15%- 1,5 балла свыше 15%- 2балла
	РФ, международном (баллы могут суммироваться)	
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%-1,5 балла
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5%- 0,5 балла; 5%-10%- 1 балл свыше 10%-1,5 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
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%-1,5 балла
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)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
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» 2 балла
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)	Наличие 1 балл
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	До 50%- 0,5 балла; 50%-70%- 1 балл свыше 80%-1,5 балла
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)	1 балл
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)	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	
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)	1 балл за каждое
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.	1 балл
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)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
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)	1 балл за проект
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%- 1 балл; свыше 50%- 1,5 балла
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <p>в когнитивной сфере</p> <p>в эмоционально-волевой сфере</p> <p>в общении</p>	<p>20%-39%- 0,5 балла;</p> <p>40%-59%- 1 балл;</p> <p>60% и более- 1,5 балла</p>
1.2.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:</p> <p>отсутствие положительного результата за отчетный период;</p> <p>наличие положительного результата за отчетный период</p>	При наличии- 1 балл
1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <p>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);</p> <p>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</p>	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70%- 0,5 балла; 71-85%- 1 балл; свыше 85%- 2 балла
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)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	1 балл
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	1 балл
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%- 0,5 балла; 61-75%- 0,7 балла; 76-85%- 0,9 балла; свыше 85%- 1 балл
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%- 0,5 балла; 61-75%- 0,7 балла; 76-85%- 0,9 балла; свыше 85%- 1 балл
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%- 0,5 балла; 61-75%- 0,7 балла; 76-85%- 0,9 балла; свыше 85%- 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
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 балл
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	1 балл
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 балл
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%- 0,5 балла; 5% до 10%-1 балл; более 10%- 1,5 балла
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%- 1 балл; свыше 45%- 2 балла;
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений- 0,5 балла; свыше 20 посещений- 1 балл
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач; свыше 12 книговыдач
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач- 0,5 балла; свыше 12 книговыдач- 1 балл
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся- 1 балл; свыше 75% от общего количества обучающихся- 1,5 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся- 1 балл; свыше 20% от общего количества обучающихся- 2 балла
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл
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- 1 балл; свыше 3-х человек- 2 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок- 1 балл; свыше 10-ти разработок- 2 балла
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 балл

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) методиста

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90%-0,5 балла; 91%-100%- 1 балл
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33%- 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.6.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.8.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 1,5 балла Всероссийский- 2 балла
2.9.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.10.	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 балл
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по УВР, курирующего математическое направление

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Результаты ЕГЭ по математике выпускников среднего общего образования: выше средних по «образовательному округу»- 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла.	2	
2	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по математике 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла.	2	
3	Результаты ОГЭ по математике выпускников основного общего образования: рост среднего балла относительно прошлого года- 1 балл; выше средних по «образовательному округу» - 2 балл;	2	
4	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
5	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по математике – 1 балл	1	
7	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад по математике: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций по математике: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	

10	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего общего образования: у более 50 % учащихся – 1 балл; у 100 % учащихся – 2 балла.	2	
11	Своевременное и качественное представление статистических материалов, документов.	2	
12	Создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3	
13	Отсутствие сбоев в расписании учебного процесса и дополнительного образования	2	
14	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (семейное, индивидуальное и др.): по 1 баллу за каждого учащегося, но не более 3 баллов.	3	
15	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	2	
Итого:		31	

Приложение 7

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по УВР , курирующего естественно-научное направление

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Результаты ЕГЭ по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) выпускников среднего общего образования : выше средних по «образовательному округу»- 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла.	2	
2	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла.	2	
3	Результаты ОГЭ по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) выпускников основного общего образования: рост среднего балла относительно прошлого года- 1 балл; выше средних по «образовательному округу» - 2 балл;	2	
4	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
5	Количество выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) – 1 балл	1	
7	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад по предметам естественно-научного цикла (исключая математику): наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций по предметам естественно-научного цикла	3	

	(исключая математику): наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла		
9	Обеспечение методического и эстетического оформления учебных кабинетов	2	
10	Своевременное и качественное ведение банка данных «Одаренные дети»	2	
11	Создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3	
12	Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	3	
13	Своевременность подготовки и утверждение планов работы	2	
14	Сопровождение процесса подготовки материалов для награждения учащихся	2	
Итого:		31	

Приложение 8

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по УВР , курирующего гуманитарное направление

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Результаты ЕГЭ по предметам гуманитарного цикла выпускников среднего общего образования: выше средних по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла.	2	
2	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по предметам гуманитарного цикла 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла.	2	
3	Результаты ОГЭ по предметам гуманитарного цикла выпускников основного общего образования: рост среднего балла относительно прошлого года- 1 балл; выше средних по «образовательному округу» - 2 балл;	2	
4	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
5	Количество выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по предметам гуманитарного цикла – 1 балл	1	
7	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад по предметам гуманитарного цикла: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций по предметам гуманитарного цикла: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	

9	Теоретическое сопровождение инновационных или экспериментальных проектов	1	
10	Создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3	
11	Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	3	
12	Своевременность подготовки и утверждение планов работы	2	
13	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников квалификационных категорий – 1 балл	1	
14	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2	
15	Результативность участия педагогов 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 и выше – 2 балла	2	
Итого:		31	

Приложение 9

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по новым информационным технологиям

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Распространение педагогического опыта учреждения по использованию ИТ в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3	
2	Наличие публикаций руководителя и педагогов лица по распространению педагогического опыта учреждения использования ИТ в профессиональном сообществе – 1 балл	2	
3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по использованию ИТ: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3	
4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже (еженедельно, ежемесячно, ежеквартально)	3-0	
5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет, его бесперебойная деятельность	2	
6	Наличие электронного документооборота внутри лица с использованием локальной сети, его бесперебойная деятельность	2	
7	Наличие системы дистанционного обучения учащихся, и ведения уроков с использованием системы 1 балл охват до 10% обучающихся, 2 балла – охват до 50% обучающихся, 3 балла более 50% обучающихся	3	
8	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2	
9	Своевременный ремонт и обслуживание компьютерной техники лица	3	
10	Обеспеченность образовательного процесса лицензионным программным пакетом: 100-80%- 3 балла, 80-70%- 2 балла, 70-50 %- 1 балл, менее 50%- 0 баллов.	3	
11	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ	1	

12	Наличие замечаний по ведению АСУ РСО от вышестоящих органов.	0-1	
13	Наличие пакета документов с социальными партнерами (договор о сотрудничестве, план совместной работы, отчет).	3	
ИТОГО		31	

Приложение 10

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы

заместителя руководителя по воспитательной работе

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
Социальная направленность образовательного процесса			
1.	Уровень воспитательной работы: <ul style="list-style-type: none"> • Наличие программы по воспитательной работе – 0,5 • Наличие планов по воспитательной работе -0,5 	1	
Эффективность воспитательной работы:		22	
2.	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие - 2 балл; • снижение - 1 балл, • повышение - (-1) балл 	2	
3	Наличие в лицее детских организаций или объединений: клубов; кружков; секций (при наличии локального акта) <ul style="list-style-type: none"> • уровень занятости учащихся во внеурочное время от 40-60% • уровень занятости учащихся во внеурочное время от 60-80% 	2	
4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения	1	
5.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): <ul style="list-style-type: none"> • наличие на уровне лица - 0,5 балла; • наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; • 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; • наличие на уровне области – 2 балла; • 3 и более на уровне области – 2,5 балла; • наличие на всероссийском – 3 балла; 	4	

	<ul style="list-style-type: none"> 3 и более на всероссийском уровне – 3,5 балла; международном уровне – 4 балла 		
6.	<p>Результаты участия обучающихся лица в социальных проектах:</p> <ul style="list-style-type: none"> победы в муниципальных – 1 балл; областных конкурсах – 2 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах – 3 балла. 	3	
7	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы (многообразие форм внеклассной и внешкольной работы)	3	
8.	Наличие символики	1	
9	<p>Педагогизация социума:</p> <ul style="list-style-type: none"> подготовка и проведение педагогического совета – 1 балла подготовка и проведение микропедсоветов – 2 балла 	3	
10	<p>Работа с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> организация и проведение родительских собраний; индивидуальная работа с родителями; 	1	
11	<p>Исполнительская дисциплина.</p> <ul style="list-style-type: none"> качественное ведение документации. своевременное предоставление отчетов и т.п. 	1	
12	<p>Открытость прозрачность, доступность информации о деятельности лица</p> <ul style="list-style-type: none"> размещения информация на информационных стендах -0,5 размещения информации на сайте- 0,5 	1	
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		6	
13	<p>Распространение педагогического опыта (заместителя директора по ВР, классных руководителей, педагогов ДО) в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций:</p> <ul style="list-style-type: none"> на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла. 	3	
14	<p>Наличие наград зам. директора по ВР за отчетный период (дипломы, грамоты, благодарности и т.д.)</p> <ul style="list-style-type: none"> победы в муниципальных – 1 балл; областных конкурсах – 2 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах – 3 балла. 	3	
Создание оптимальных условий, для осуществления воспитательного процесса и сохранения здоровья учащихся		2	
15	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1	
16	Эффективная работа по здоровому образу жизни – 1 балл	1	
ИТОГО:		31	

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Критерии оценивания	Макс	Факт
1	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах	1	
2	Создание и функционирование первичных отделений (Движение Первых, Орлята России, Большая перемена и др) (за каждое)	3	
3	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений Движения Первых, Орлята России и других – не менее 1 раза в месяц	3	
4	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания, длительных проектах, конкурсах	3	
5	Проведение не менее 15 индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания (по факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций)	3	
6	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков)	3	
7	Вовлеченность в проекты и мероприятия в Движение Первых, Орлята России и другие движения не менее 30% школьников образовательной организации	3	
8	Проведение дней единых действий РДШ, Орлята России совместно с детским с родительскими активами школы (не менее 1 раза в месяц)	3	
9	Содействие активам классов в прохождении обучения на сайтах детских общественных организаций	3	
10	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов (не менее 1 раза в квартал)	3	
11	Вовлечение в деятельность Движение первых, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	1	
12	Планирование и отчетность деятельности по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (1	

	наличие утвержденного плана со сроками и участниками, ежемесячная справка-отчет о проведенных мероприятиях)		
13	Наполнение комнаты детских инициатив	1	
	ИТОГО:	31	

Приложение 12

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
главного бухгалтера**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	4	
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	3	
3.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	4	
4.	Качественное выполнение работ в сжатые сроки в связи с производственной необходимостью	4	
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	2	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	
7.	Отсутствие замечаний в актах по итогам ревизий, финансово-хозяйственных проверок	2	
8.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2	
ИТОГО		24	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
заведующего хозяйством**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие замечаний по качеству выполненных работ	2	
2.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	2	
3.	Оперативность выполнения распоряжений, приказов директора лицея, заявок	2	
4.	Отсутствие замечаний и предписаний по соблюдению правил ППБ, производственного контроля, охраны труда, антитеррористического режима	2	
5.	Обеспечение максимальной сохранности технологических ресурсов и МТБ, используемых в процессе выполнения работ	2	
6.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	2	
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
8.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала, четкая организация деятельности технического персонала (отсутствие замечаний)	2	
9.	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период	1	
10.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	2	
11.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	2	

12.	Выполнение работ в сжатые сроки в связи с производственной необходимостью	2	
13.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1	
14.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1	
ИТОГО		24	

Приложение 14

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
заместителя директора по безопасности**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие случаев нарушения техники безопасности	5	
2.	Контроль за проведением антитеррористических мероприятий	5	
3.	Отсутствие нарушений при защите персональных данных	2	
4.	Контроль за своевременным обучением сотрудников по технике безопасности, электробезопасности, пожаробезопасности, ГО	2	
5.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	2	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
7.	Своевременное заключение договоров на организацию охраны, медосмотры, АПС и прочее	2	
8.	Участие в программе по экономии всех видов потребляемых электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.	1	
9.	Качество показанное при проверках вышестоящими организациями	2	
10.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1	
11.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1	
ИТОГО		24	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
бухгалтера по заработной плате**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности в фонды, ИФНС, органы статистики, вышестоящие органы	3	
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	3	
3.	Своевременное и правильное начисление заработной платы, отсутствие нарушений сроков её выплаты, верное отражение её в бухучёте	5	
4.	Эффективные расчёты по фонду заработной платы, стимулирующему фонду при подготовке тарификации и штатного расписания	5	
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	1	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	
8.	Своевременное архивирование обработанных документов по заработной плате по окончании расчетного периода, финансового года	1	
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	1	

ИТОГО	24	
--------------	----	--

Приложение 16

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
бухгалтера по материальным запасам**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности в фонды, ИФНС, органы статистики, вышестоящие органы	3	
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	3	
3.	Своевременное и правильное проведение инвентаризации, документарное отражение её в бухучёте	5	
4.	Эффективные расчёты по проведению сверок, контроль учета ТМЦ с материально-ответственными лицами	5	
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	1	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	
8.	Своевременное архивирование обработанных документов по заработной плате по окончании расчетного периода, финансового года	1	
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	1	

ИТОГО	24	
--------------	----	--

Приложение 17

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
контрактного управляющего**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Своевременное составление и размещение плана закупок, внесение изменений в связи с возникшей потребностью в закупке	3	
2.	Своевременная подготовка и размещение извещений и документации о проведении закупки, проектов договоров	3	
3.	Своевременное размещение в единой информационной системе отчетов и документов, информации в реестре договоров	3	
4.	Своевременное и оперативное заключение договоров в соответствии с действующим законодательством	3	
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы сетевых и финансовых показателей	1	
6.	Отсутствие замечаний контролирующих органов в сфере закупок	2	
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1	
ИТОГО		21	

Оценочный лист эффективности (качества) работы

диспетчера образовательной организации по организации горячего питания обучающихся

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Высокое качество организации питания учащихся	5	
2.	Грамотное составление меню с учетом всех требований СанПИН	5	
3.	Обеспечение всех требований санитарно-гигиенических правил и норм в помещении столовой	2	
4.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	2	
5.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния оборудования столовой	2	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
7.	Своевременное заключение договоров на организацию питания	2	
8.	Участие в программе по экономии всех видов потребляемых электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.	1	
9.	Качество показанное при проверках вышестоящими организациями	2	
10.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1	

11.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1	
ИТОГО		24	

Приложение 19

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
секретаря (делопроизводителя)**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности лица, делопроизводству	6	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	6	
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации	3	
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2	
6.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	3	
7.	Использование информационных технологий в ведении и создании базы данных сетевых показателей, своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	2	
ИТОГО		24	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
инженера**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей. Бесперебойная работа техники	6	
2.	Участие в проведении ГИА, мониторингов	4	
3.	Обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	4	
4.	Своевременное обеспечение антивирусной защиты и обновления компьютеров	4	
5.	Организация консультаций для учащихся и преподавателей лица по работе с программным обеспечением	2	
6.	Разработка предложений по модернизации и приобретению сетевого и компьютерного оборудования	2	
7.	Обеспечение экономии энергоресурсов	2	
8.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	3	
9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
10.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	2	

ИТОГО	30	
--------------	----	--

Приложение 21

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
заведующей библиотекой**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Укомплектованность фонда библиотеки учебной литературой	8	
2.	Организация, подготовка, проведение занятий по информационно-библиографической грамотности с использованием ИКТ	4	
3.	Оформление тематических выставок	2	
4.	Создание собственных информационно-библиографических ресурсов (презентации, памятки) и практическое использование их в работе	2	
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных. Использование основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практике библиотеки: <ul style="list-style-type: none"> • работа с БД «Учебники» • работа с БД «Книги» 	2	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	

8.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2	
9.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1	
ИТОГО		24	

Приложение 22

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
лаборанта**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей. Бесперебойная работа техники	4	
2.	Оперативное выполнение заявок учителей при подготовке к лабораторным и практическим работам	4	
3.	Сопровождение оборудования на мероприятиях лица	4	
4.	Оформление материалов к урокам, мероприятиям, конкурсам и т.д. <ul style="list-style-type: none"> • 1-2 раза в месяц -1 балл • 3-4 раза в месяц -2 балла • 5-6 раза в месяц -4 балла 	4	
5.	Обеспечение эксплуатации учебного оборудования, компьютерной вычислительной техники в соответствии с Правилами	2	
6.	Отсутствие травматизма, нарушений ТБ при проведении лабораторных работ	2	
7.	Обеспечение экономии энергоресурсов	2	
8.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	

9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	1	
ИТОГО		24	

Приложение 23

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
лаборанта АСУ РСО**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Своевременный переход на новый учебный год	4	
2	Оперативное выполнение заявок	4	
3	Среднее посещение АСУ РСО родителями: <ul style="list-style-type: none"> • 1 раз в полгода -1 балл • 1 раз в четверть -2 балла • 1 раз в неделю -4 балла 	4	
4	Среднее посещение АСУ РСО учащимися: <ul style="list-style-type: none"> • 1 раз в полгода -1 балл • 1 раз в четверть -2 балла • 1 раз в неделю -4 балла 	4	
5	Качественное ведение документации, своевременное формирование архивных копий журнала	3	
6	Проведение обучения сотрудников, родителей и учащихся по работе с электронным дневником	3	

7	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	1	
ИТОГО		24	

Приложение 24

Оценочный лист эффективности (качества) работы

вахтёра

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки	5	
2.	Качество пропускного режима в образовательное учреждение	5	
3.	Качество выполняемых работ в период проведения мероприятий	5	
4.	Выполнение иных обязанностей не входящих в установленные объемы работ	5	
5.	Соблюдение правил техники безопасности	2	
6.	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	2	
7.			
8.			
9.			
ИТОГО		24	

Приложение 25

Оценочный лист эффективности (качества) работы
гардеробщика

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие жалоб на качество выполняемой работы	5	
2.	Эффективное обеспечение приема и выдачи верхней одежды согласно графика учебного процесса	5	
3.	Интенсивность и качество выполняемых работ в период проведения различных мероприятий	3	
4.	Выполнение иных обязанностей не входящие в установленные объемы работ	4	
5.	Отсутствие краж личного имущества учащихся	5	
6.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	2	
7.			
8.			
9.			
ИТОГО		24	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
уборщика территории(дворника)**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	3	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество выполненных работ	5	
3.	Качественная поддержка чистоты и порядка на территории	5	
4.	Интенсивность выполняемых работ в период проведения различных мероприятий	3	
5.	Выполнение иных обязанностей не входящие в установленные объемы работ	3	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3	
7.	Своевременное обеспечение доступа к лицу в зимнее время года.	2	
8.			
9.			
ИТОГО		24	

Приложение 27

Оценочный лист эффективности (качества) работы
рабочего по комплексному обслуживанию здания

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверок	5	
2.	Своевременное качественное обслуживание зданий	5	
3.	Интенсивность и качество выполнения непредвиденных работ	3	
4.	Качественное выполнение обязанностей в связи с устранением аварийных ситуаций	5	
5.	Бережное отношение к инвентарю	3	
6.	Обеспечение экономии энергоресурсов	3	
7.			
8.			
9.			
ИТОГО		24	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
уборщика служебных помещений**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки	5	
2.	Качественная поддержка чистоты в помещении	5	
3.	Качество выполняемых работ в период проведения мероприятий	5	
4.	Выполнение иных обязанностей не входящих в установленные объемы работ	5	
5.	Соблюдение техники безопасности	2	
6.	Бережное отношение к инвентарю	2	
7.			
8.			
9.			
ИТОГО		24	

