

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 40 имени дважды Героя Советского Союза маршала А.М.Василевского» г.о. Самара  
(МБОУ Школа № 40 г.о. Самара)**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома  
МБОУ Школы № 40

г.о.Самара

 /Н.А.Шмелева/

Протокол № 2 от

«30» октября 2022 г

**ПРИНЯТО**

на собрании трудового  
коллектива

МБОУ Школы № 40

г.о.Самара

Протокол № 2 от

«30» октября 2022 г

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор

МБОУ Школы № 40

г.о.Самара

 /Г.Н.Синцова/

Приказ № 214 от

«31» октября 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Школа № 40 имени дважды Героя Советского  
Союза маршала А.М.Василевского» городского округа Самара**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 40 имени дважды Героя Советского Союза маршала А.М.Василевского» городского округа Самара (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений отличной от Единой тарификационной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области № 629 от 30.08.2021 г., № 1056 от 23.12.2021 г., приказом Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, с приложением Примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работников общеобразовательных школ, Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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 за счет средств

областного бюджета»; Постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»; Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений», настоящим Коллективным договором Учреждения. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда.

1.3. Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[ \sum_{i=1}^K \left( \frac{\text{NROP}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

где:

NROzi - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

NZ - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

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

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

1.4.1. базового фонда оплаты труда работников в размере 81,76% от фонда оплаты труда.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей

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

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

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

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

Распределение специального фонда оплаты труда производится приказами директора Учреждения с 1 января и с 1 сентября.

1.4.2. стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения в размере 18,24% от фонда оплаты труда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.4.3. объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ, установленного федеральным законом. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором Учреждения.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем.

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

1.7. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

ЗПп - тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который

устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	1,1

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;
- среднего общего образования.

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

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед.} \times \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

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

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

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

$a_i$  - количество учащихся в классе;

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

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

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

365 - количество дней в году.

2.3. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера.**

3.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем.

Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда директора Учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата директора Учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат директору Учреждения.

3.2. Зарботная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора Учреждения два раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$ЗПр = ЗПер \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср$ , где:

ЗПр - зарботная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;

ЗПер - средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном Учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной зарботной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной зарботной платы работников Учреждения (без учета зарботной платы

директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) установлен в кратности 4.

3.4. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала.**

4.1. Заработная плата административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Выплаты компенсационного характера административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.3. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

#### **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

5.2. Компенсационные выплаты могут быть начислены как в процентном, так и в суммовом выражении. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии, если на рабочем месте была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ,
- доплаты за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации.

5.3. Размер выплат при совмещении профессий, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.4. Сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.5. Каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

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

5.7. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления

должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на норму рабочих часов в месяц расчета.

5.8. Доплата за вредные условия труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

Указанная выплата устанавливается работникам по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда). Если специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест по условиям труда) не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.11. К иным выплатам из специального фонда оплаты труда относятся:

- компенсационные доплаты педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, доплату за проверку тетрадей и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

5.12. Доплаты и выплаты работникам МБОУ Школы № 40 из специального фонда устанавливаются приказом директора два раза в год (по состоянию на 1 января и на 1 сентября):

- за проверку тетрадей из расчета за 1 час учебной нагрузки:
  - учителям начальных классов – 55 руб.,
  - учителям русского языка и литературы, математики - 40 руб.,
  - учителям физики, химии, иностранного языка -35 руб.

- за заведование элементами инфраструктуры (в зависимости от специфики помещения):

учебные кабинеты - 200 руб.,

кабинет информатики, спортивный зал -1200 руб.,

- повышающие коэффициенты:

за категорию: 1,2 - высшая категория; 1,1 – первая категория;

за деление класса на группы при обучении по предметам иностранный язык, информатика:

1- если класс не делится на группы (менее 25 человек);

2- если класс делится на группы (25 и более человек);

- доплаты за индивидуальную коррекционную работу с детьми с ОВЗ по адаптированной основной общеобразовательной программе, интегрированными в общеобразовательный класс – по расчетному нормативу;

- доплаты работникам за дополнительную работу (ч. 2 ст.60.2 ТК РФ - расширение зон обслуживания, увеличения объема работ), в зависимости от объема и сложности работ, в пределах фонда оплаты труда.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться: доплата за работу с родителями, организацию работы по применению дополнительных воспитательно-образовательных программ обучения, организацию научно-методической работы и координацию научно-исследовательской деятельности, организацию электронного документооборота, информационное обеспечение официального сайта, ГИС АСУ РСО, ФИС ФРДО, РИС ГИА, ФИС ОКО и др.

Доплаты устанавливаются по отдельным позициям (возможна сумма по нескольким позициям), возможно отсутствие оплаты по отдельным позициям. Конкретная сумма в руб. устанавливается директором школы и утверждается приказом по каждому работнику индивидуально.

### Размеры доплат работникам школы

№	Позиция	Сумма, руб.
1.	За сложность, напряженность, интенсивность, большой объем работы, высокое качество работы	500-20000
2.	За высокую результативность учебно-воспитательного процесса	500-20000
3.	За инновационную деятельность	1000-7000
4.	За хорошее содержание, эстетическое оформление, сохранность и оснащенность учебных кабинетов	500-5000
5.	За выполнение постоянных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	500-15000
6.	За высокое качество обеспечения	1000-15000

	санитарно-гигиенических норм (для технических работников)	
--	---	--

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся стимулирующие выплаты (не более 85% на педагогических работников и не менее 15 % на административно-хозяйственный персонал).

6.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением.

6.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- б) стимулирующая надбавка за результативность и качество работы по итогам работы за период;
- в) единовременная премия.

6.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается с 1 января и с 1 сентября за

- выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ; систематическое выполнение срочных и неотложных работ; работ, требующих повышенного внимания; работ по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году);
- специальный режим работы (связанная с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);
- эффективную организацию использования материально-технических ресурсов.

6.5. Стимулирующая надбавка за результативность и качество работы по итогам работы за период устанавливается с 1 января и с 1 сентября в соответствии с Критериями результативности и качества работы учителей (Приложение № 1 к Положению об оплате труда) и Критериями результативности и качества работы административно-хозяйственного персонала (Приложение № 2 к Положению об оплате труда).

Период действия стимулирующих выплат – с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря текущего года (назначаются стимулирующие выплаты по результатам предыдущего полугодия, кроме показателей, связанных с подготовкой к ЕГЭ 11 классов и ГИА 9 классов. Для данной категории педагогов период действия стимулирующих выплат – год).

6.6. Условия для назначения стимулирующей надбавки за результативность и качество работы по итогам работы за период:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.7. Для установления размера выплат стимулирующего характера создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия).

6.8. Порядок создания и работы Комиссии.

6.8.1. Комиссия избирается на общем собрании работников из представителей от каждой категории работников (административного, педагогического, обслуживающего персонала) и председателя профсоюзного комитета.

6.8.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

6.8.3. Количество членов Комиссии должно быть не менее 5 человек. Председатель избирается из числа членов Комиссии на первом заседании.

6.8.4. Председатель Комиссии:

- осуществляет прием документов (листов оценивания) от работников Учреждения;
- готовит заседания Комиссии;
- проводит заседания комиссии;

- знакомит членов комиссии с представленными документами;
- несет ответственность за оформление и хранение протокола заседания и листов оценивания работников в течение года.

#### 6.8.5. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии;
- выполнять поручения, данные председателем Комиссии;
- обеспечивать объективность принимаемых решений.

6.8.6. Периодичность заседания Комиссии – не позднее 20 сентября и 20 января каждого года. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого учебного полугодия.

6.8.7. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником отдельно и общее количество баллов, набранных работниками Учреждения, выставляет итоговую оценку деятельности работника Учреждения.

6.8.8. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

6.8.9. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протоколы заседания комиссии подписываются председателем и членами Комиссии и хранятся у председателя Комиссии. Они доступны для ознакомления всем работникам Учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер.

6.8.10. С момента ознакомления с решением Комиссии в течении трех дней работник вправе подать заявление, а Комиссия обязана принять письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления от работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.8.11. Протокол заседания комиссии передается директору Учреждения, который издает приказы о назначении выплат стимулирующего характера.

6.8.12. На заседание могут приглашаться члены трудового коллектива, осуществляющие контроль деятельности различных категорий работников Учреждения без права голоса.

6.9. Единовременная премия работникам учреждения может быть установлена в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокие достижения в работе (получение наград и поощрений, званий по профессии, награждение государственными или ведомственными наградами, призовые места, звания лауреата профессиональных конкурсов);
- за положительные результаты деятельности Учреждения за первое полугодие учебного года, учебный год;
- в связи с Международным женским днем, Днем защитника Отечества, профессиональным праздником Международный День Учителя;
- в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения; 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет работы в данной школе.

6.10. Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном

отношении от должностного оклада или в фиксированной денежной сумме и максимальным размером не ограничивается.

6.11. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

### **7. Порядок выплаты материальной помощи**

7.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание работника;
  - тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

7.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

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

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2 балла
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 – 1 балла отсутствие – 2 баллов
1.3	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3 балла
1.4	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл
1.5	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2 балла
1.6	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3 балла
1.7	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ подтвердили оценку 5. Дополнительно: - преодоление границы оценки «5» на 2 балла - преодоление границы оценки «5» на 3 балла	100 %- 2 балла 90-99% - 1 балл  2 балла 3 балла
1.8	Наличие обучающихся, выполнивших общее количество заданий ВПР и ОГЭ, направленных на	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	оценку умений применять полученные знания в практических ситуациях (в соответствии с кодификаторами ФИПИ): - 45-55% - 55-60% - свыше 60%	2 балл/ класс 3 балла/класс 4 балла/класс
1.9	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
1.10	Минимизация доли участников внешних оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), не преодолевших минимальный порог или преодолевших с превышением 1-2 балла: - отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог, по результатам внешних оценочных процедур; - отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог, но присутствие преодолевших с превышением 1-2 балла ; - отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог или преодолевшие с превышением 1-2 балла	1 балл/ класс 2 балл/класс 3 балла/класс
1.11	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили 70 баллов и выше по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2 балла
1.12	Наличие участников оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолели границу, соответствующую высокому уровню подготовки (граница отметки «5» на ВПР и ОГЭ, не менее 81 (82) баллов на ЕГЭ) с запасом в 1-2 балла и выше	Высокий уровень подготовки: -нижний уровень границы -1 балл -запас в 1 балл - 2 балла -запас в 2 балла -3 балла -запас в 3 балла -4 балла
1.13	Доля выпускников 9 кл., предметы по выбору на ОГЭ которых совпадают с выбором профиля в 10-11 классе	от 50 до 74% - 2 балла от 75 до 99% - 4 балла 100% - 6 баллов
1.14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	снижение – 1 балл отсутствие – 2 балла
1.15	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя -в проекты волонтерского движения; -в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); - в деятельность Российского движения школьников, - в «Орлята России»; и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия	От 25% - 2 балла /объединение

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя. Дополнительно: - участие в проектах муниципального уровня - участие в проектах регионального или Всероссийского уровня	2 балл 4 балла
1.16	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) Баллы суммируются	город участие 2 балла; победитель 4 балла регион участие 3 балла; победитель 5 баллов всероссийский, международный участие 4 баллов победитель 6 баллов
1.17	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2 балла
1.18	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	2 балла
1.19	Руководство индивидуальным итоговым проектом (ИИП) учащихся 9 классов Баллы суммируются	1 балл за проект
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
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) Баллы суммируются	школа участие 0,1 балла победитель 1 балл город участие 2 балла победитель 4 балла регион участие 3 балла победитель 5 баллов всероссийский, международный участие 4 балла победитель 6 баллов
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	район участие 1 балл победитель 3 балла город участие 2 балла победитель 4 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) Баллы суммируются	регион участие 3 балла победитель 5 баллов всероссийский, международный участие 4 балла победитель 6 баллов
2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	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) Баллы суммируются	школа - 1 балл город - 3 балла регион - 5 баллов всероссийский, международный - 10 баллов
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	5 баллов
2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по образовательной организации или имеет положительную динамику	20% - 1 балл 50% - 2 балла
2.7	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	90% - балл 100%-2 балла
2.8	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного Департаментом образования значения для образовательной организации	30%- 2 балла 50% и выше – 3 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	участник - 2 балла ответственный организатор - 10 баллов
3.2	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	3 балла
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	5 баллов
<b>4</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными образовательными организациями (в зависимости от уровня). Наличие печатных публикаций, за отчётный период Баллы суммируются	город – 3 балла регион – 5 баллов всероссийский, международный – 10 баллов  3 балла
4.2	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	участник, обладатель благодарственного письма – 5 баллов призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 7 баллов победитель – 10 баллов
4.3	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	36 часов – 1 балл Свыше 36 часов -2 балла 144 и более – 3 балла
4.4	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации»)	1-2 курса- 1 балл 3 и более – 2 балла
4.5	Работа учителя экспертом, членом жюри на различных конкурсах, олимпиадах, конференциях, чтениях, спортивных соревнованиях, ВПР Баллы суммируются	район – 1 балл город – 2 балла регион – 3 балла всероссийский – 4 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.6	Работа учителя наставником молодых педагогов	5 баллов
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
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	70% - 2 балла 80% и выше – 3 балла 100 %- 4 балла
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	3 балла
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	не менее 10 % - 1 балл 25% и выше – 3 балла
5.4	Организация работы лагеря с дневным пребыванием	начальник лагеря – 5 баллов работа в лагере – 2 балла

**КРИТЕРИИ**  
**результативности и качества работы административно-хозяйственного персонала**

Наименование должности	Критерии	баллы
<p>Заместитель директора (курирующие учебную и воспитательную работу)</p>	<p>Организация предпрофильного и профильного обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация информационной деятельности по предпрофильному и профильному обучению;</li> <li>- уровень методической помощи при подготовке к ведению предпрофильных и профильных курсов;</li> <li>- обеспечение сетевого взаимодействия при организации предпрофильного и профильного обучения;</li> <li>- организация контроля за ведением предпрофильного и профильного обучения.</li> </ul> <p>Выполнение плана внутришкольного контроля плана воспитательной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация плана внутришкольного контроля;</li> <li>- обеспечение своевременности внутришкольного контроля;</li> <li>- отражение результатов внутришкольного контроля в справках, информационных бюллетенях, на совещаниях;</li> <li>- привлечение педагогов-методистов для осуществления внутришкольного контроля.</li> </ul> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация подготовительной работы для проведения итоговой и промежуточной аттестации;</li> <li>- своевременное оформление документации для проведения аттестации;</li> <li>- обеспечение многообразия КИМов для проведения итоговой и промежуточной аттестации;</li> <li>- качественное обеспечение комиссий для проведения итоговой и промежуточной аттестации.</li> </ul> <p>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация планирования мониторинга учебно-воспитательного процесса;</li> <li>- наличие базы КИМов для проведения мониторинга учебно-воспитательного процесса;</li> <li>- отражение результатов мониторинга учебно-воспитательного процесса в справках, бюллетенях;</li> <li>- привлечение руководителей ШМО для проведения и анализа контроля учебно-воспитательного процесса.</li> </ul> <p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение документации по аттестации педагогов;</li> <li>- консультация педагогов по процедуре прохождения аттестации;</li> </ul>	<p>1-5</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение мониторинга прохождения курсов повышения квалификации;</li> <li>- организация обучающих семинаров по оформлению портфолио.</li> </ul> <p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация работы пед. советов, органов школьного самоуправления;</li> <li>- ведение документации заседаний пед. советов органов школьного самоуправления;</li> <li>- работы м/о и органов ученического самоуправления в реализации соц. проектов;</li> <li>- курирование работы по обучению актива органов госуд. общественного управления.</li> </ul> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация тематических досуговых мероприятий в коллективе;</li> <li>- организация дней здоровья;</li> <li>- мониторинг психологического климата в коллективе;</li> <li>- организация работы групп «Мозгового штурма».</li> </ul>	
Заместитель директора (курирующие административно-хозяйственную работу)	<p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составление графика уборки помещений;</li> <li>- обеспечение тех. персонала моющими средствами;</li> <li>- обеспечение тех. персонала дезинфицирующими средствами;</li> <li>- обеспечение тех. персонала спец. инвентарем и спец. одеждой;</li> <li>- своевременное проведение дезинсекции и дератизации;</li> <li>- сдача отчетов по соблюдению требований санПиН.</li> </ul> <p>Обеспечение выполнения требования пожарной и электробезопасности охраны труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение инструктажа по пожарной безопасности;</li> <li>- проведение инструктажа по электробезопасности и охране труда;</li> <li>- проверка исправности эл. приборов и правильности использования;</li> <li>- своевременная перезарядка огнетушителей;</li> <li>- проверка исправности пожарных кранов и средств пожаротушения;</li> <li>- выполнение предписаний по пожарному надзору.</li> </ul>	1-5
Библиотекарь	<p>Высокая читательская активность обучающихся.</p> <p>Пропаганда чтения, как формы культурного досуга.</p> <p>Участие в общешкольных и районных мероприятиях.</p> <p>Оформление тематических выставок.</p> <p>Выполнение плана работы библиотекаря.</p>	1-5
Секретарь	<p>Своевременное и качественное выполнение работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение поручений директора;</li> <li>- своевременная сдача отчетов;</li> <li>- доведение информации до работников школы;</li> <li>- своевременное оформление документации.</li> </ul>	1-5

	<p>Качественное ведение документации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение журнала регистрации исходящих документов;</li> <li>- подготовка отчетов;</li> <li>- оформление книги приказов;</li> <li>- своевременная подготовка документов.</li> </ul> <p>Ведение кадрового делопроизводства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учет трудовых книжек;</li> <li>- ведение книги учета личного состава работников школы;</li> <li>- составление трудового договора;</li> <li>- оформление документации.</li> </ul>	
Уборщик служебных помещений, дворник	<p>Проведение генеральных уборок. Качественная уборка помещений. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиНа.</p>	1-7
Главный бухгалтер	<p>Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам. Своевременное размещение информации на официальных сайтах – по 1 б Своевременное и качественное предоставление налоговой, бухгалтерской и статистической отчетности. Качественное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности. Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий. Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств.</p>	1-5

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя \_\_\_\_\_**

	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Оценка по результатам самоанализа</b>
1	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2 балла	
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 – 1 балла отсутствие – 2 баллов	
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3 балла	
1.4.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл	
1.5	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2 балла	
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3 балла	
1.7.	Доля обучающихся, которые по	100 %- 2	

	<p>преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ подтвердили оценку 5. Дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- преодоление границы оценки «5» на 2 балла</li> <li>- преодоление границы оценки «5» на 3 балла</li> </ul>	<p>балла 90-99% - 1 балл</p> <p>2 балла 3 балла</p>	
1.8.	<p>Наличие обучающихся, выполнивших общее количество заданий ВПР и ОГЭ, направленных на оценку умений применять полученные знания в практических ситуациях (в соответствии с кодификаторами ФИПИ):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 45-55%</li> <li>- 55-60%</li> <li>- свыше 60%</li> </ul>	<p>2 балл/ класс 3 балла/класс 4 балла/класс</p>	
1.9.	<p>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%</p>	<p>1 балл</p>	
1.10	<p>Минимизация доли участников внешних оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), не преодолевших минимальный порог или преодолевших с превышением 1-2 балла:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог, по результатам внешних оценочных процедур;</li> <li>- отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог, но присутствие преодолевших с превышением 1-2 балла ;</li> <li>- отсутствие учеников, не преодолевших минимальный порог или преодолевшие с превышением 1-2 балла</li> </ul>	<p>1 балл/ класс 2 балл/класс 3 балла/класс</p>	
1.11.	<p>Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили 70 баллов и выше по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p>	<p>2 балла</p>	
1.12.	<p>Наличие участников оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолели границу, соответствующую высокому уровню подготовки (граница отметки «5» на ВПР и ОГЭ, не менее 81 (82) баллов на ЕГЭ) с запасом в 1-2 балла и выше</p>	<p>Высокий уровень подготовки: -нижний уровень границы -1 балл -запас в 1 балл - 2 балла -запас в 2 балла -3 балла -запас в 3 балла -4 балла</p>	
1.13	<p>Доля выпускников 9 кл., предметы по выбору на ОГЭ которых совпадают с выбором профиля в 10-11 классе</p>	<p>от 50 до 74% - 2 балла от 75 до 99% - 4 балла 100% - 6</p>	

		баллов	
1.14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	снижение – 1 балл отсутствие – 2 балла	
1.15	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя - в проекты волонтерского движения; - в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); - в деятельность Российского движения школьников, - в «Орлята России»; и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя. Дополнительно: - участие в проектах муниципального уровня - участие в проектах регионального или Всероссийского уровня	От 25% - 2 балла /объединение        2 балл 4 балла	
1.16	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) Баллы суммируются	город участие 2 балла; победитель 4 балла регион участие 3 балла; победитель 5 баллов всероссийский, международный участие 4 баллов победитель 6 баллов	
1.17	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2 балла	
1.18	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	2 балла	
1.19.	Руководство индивидуальным итоговым	1 балл за проект	

	проектом (ИИП) учащихся 9 классов Баллы суммируются		
<b>2</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>		
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) Баллы суммируются	школа участие 0,1 балла победитель 1 балл город участие 2 балла победитель 4 балла регион участие 3 балла победитель 5 баллов всероссийский, международный участие 4 балла победитель 6 баллов	
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) Баллы суммируются	район участие 1 балл победитель 3 балла город участие 2 балла победитель 4 балла регион участие 3 балла победитель 5 баллов всероссийский, международный участие 4 балла победитель 6 баллов	
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	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) Баллы суммируются	школа - 1 балл город - 3 балла регион - 5 баллов всероссийский, международный - 10 баллов	
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции	5 баллов	

	классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты		
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по образовательной организации или имеет положительную динамику	20% - 1 балл 50% - 2 балла	
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	90% - балл 100%-2 балла	
2.8.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного Департаментом образования значения для образовательной организации	30%- 2 балла 50% и выше – 3 балла	
<b>3</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	участник - 2 балла ответственный организатор - 10 баллов	
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования	3 балла	

	обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО		
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	5 баллов	
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными образовательными организациями (в зависимости от уровня). Наличие печатных публикаций, за отчётный период Баллы суммируются	город – 3 балла регион – 5 баллов всероссийский, международный – 10 баллов  3 балла	
4.2.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	участник, обладатель благодарственного письма – 5 баллов призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 7 баллов победитель – 10 баллов	
4.3.	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	36 часов – 1 балл Свыше 36 часов -2 балла 144 и более – 3 балла	
4.4.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации»)	1-2 курса- 1 балл 3 и более – 2 балла	
4.5.	Работа учителя экспертом, членом жюри на различных конкурсах, олимпиадах, конференциях, чтениях, спортивных соревнованиях, ВПР	район – 1 балл город – 2 балла регион – 3 балла всероссийский – 4	

	Баллы суммируются	балла	
4.6.	Работа учителя наставником молодых педагогов	5 баллов	
<b>5</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>		
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	70% - 2 балла 80% и выше – 3 балла 100 % - 4 балла	
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	3 балла	
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	не менее 10 % - 1 балл 25% и выше – 3 балла	
5.4	Организация работы лагеря с дневным пребыванием	начальник лагеря – 5 баллов работа в лагере – 2 балла	
	<b>Общее количество баллов</b>		
	<b>Подпись работника</b>		

**Заключение комиссии  
по рассмотрению материалов самоанализа работника школы**

Утвержденное количество баллов работника:

\_\_\_\_\_

Председатель комиссии –

\_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_

Сумма стимулирующей выплаты

\_\_\_\_\_

Дата « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_г.