



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
САМАРСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ «ГИМНАЗИЯ № 1  
(БАЗОВАЯ ШКОЛА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК)»  
(ГБОУ СО «Гимназия № 1 (Базовая школа РАН)»)

П Р И К А З

« 30 » декабря 2022 года

№ 117 /к

**«О внесении изменений в Положение об оплате труда»**

В целях приведения нормативных правовых актов в соответствие с действующим законодательством, совершенствования оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников гимназии, руководствуясь приказом министерства образования и науки Самарской области от 12.12.2022 № 753-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением правительства Самарской области «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» от 08.12.2022 № 1108, ст. ст. 8, 135 Трудового кодекса Российской Федерации,

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Внести в Положение об оплате труда (с приложениями: 1.Положение о доплатах; 2.Положение о премировании; 3.Положение о материальной помощи; 4.Положение о стимулирующих выплатах) ГБОУ СО «Гимназия № 1 (Базовая школа РАН)», следующие изменения:

1.1. Дополнить пункт 2 положения об оплате труда перед словами «Фонд оплаты труда за счет областного бюджета состоит из» формулой «формирования фонда оплаты труда»

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^K \left( \frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + \text{ОЗ} + \text{Т} + \text{У},$$

А также дополнить абзацами следующего содержания:

где

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

$NPU_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

$N_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

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

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

1.2. В Приложение № 4 Положение о стимулирующих выплатах в Критериях эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателях оценивания по должности - учитель *исключить* пункты № 1.6 и № 1.12 и читать в новой редакции.

Пункт № 1.6 в новой редакции:

1.6.	Доля выпускников 9-ых классов, обучавшихся у учителя, сдавших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или	60% -84% - 1 балл				
		85%-100% - 2 балла				

предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору					
--	--	--	--	--	--

Пункт № 1.12 в новой редакции:

1.12. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не мене 7 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%	100% - 3 балла до 80% - 2 балла <80% - 1 балл				
--	---	--	--	--	--

2. Положение об оплате труда в новой редакции с изменениями ввести в действие с «01» января 2023 г.

3. Провести самоанализ эффективности труда работников гимназии на основе Приложения № 4 Положения об оплате труда с «01» сентября 2023 г.

4. Главному бухгалтеру Сельгановой Л.В. с «01» января 2023 г. руководствоваться в своей работе Положением об оплате труда в новой редакции с внесенными изменениями данным приказом.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Л.Е. Загребова

С приказом ознакомлены:

О.А. Авдеева

Л.В. Сельганова

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГИМНАЗИИ**

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. № 354 – р «Об утверждении процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных Министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»
- Постановлением правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (Эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»
- Уставом гимназии.

2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера постоянным работникам учреждения, определяет их виды, условия и порядок установления выплат.

4. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется нормативно-правовыми актами областного и регионального уровней.

5. Выплаты стимулирующего характера за эффективность (качество) работы за интенсивность и напряженность труда, премии за выполнение особо важных работ, применение в работе достижений науки и передовых методов труда, из средств субсидий на выполнение государственного задания руководителю учреждения производятся из стимулирующей части оплаты труда учреждения на основании распоряжений Министерства образования и науки Самарской области. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячно по согласованию с Министерством образования и науки Самарской области в соответствии с процедурой, утвержденной Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области № 354 – р от 14.04.2020г. Установление руководителю учреждения выплаты из

средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в течении календарного года не могут превышать установленную распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. № 354 – р долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течении года или на момент увольнения руководителя учреждения и выплачиваются независимо от количества отработанных дней за период назначения выплаты.

6. Поступления из иных источников, не запрещенных действующим законодательством в виде грантов и целевых средств, расходуются в том числе на выплаты стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством и Положением по оплате труда Гимназии. Объем стимулирующих выплат определяется сотрудникам, осуществляющим реализацию программ, обозначенных целевым финансированием.

В учреждении устанавливаются следующие выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда:

- ✓ ежемесячная выплата за результативность и качество работы (эффективность труда)
- ✓ единовременная премия.

Периодичность и конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает директор.

### **ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета устанавливаются работникам по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимые на основании утвержденных критериев и показателей (раздел 3 настоящего Положения), на период с 1.09 по 31.12 и/или период с 1.01 по 31.08.

1. Стимулирующий фонд из средств областного бюджета между различными категориями работников учреждения распределяется на основании нормативно-правовых актов областного и регионального уровней.

2. Администрацией учреждения два раза в год - в сентябре и в январе могут разрабатываться дополнительные показатели, каждый из которых уточняется подкритериями.

3. Администрацией учреждения два раза в год - в сентябре и/или в январе уточняются базисные коэффициенты каждого критерия и подкритериев.

4. Руководитель учреждения представляет в Совет гимназии на согласование разработанные дополнительные показатели и подкритерии, после чего утверждает форму и содержание самоанализов.

5. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется администрацией учреждения, методическими объединениями учителей-предметников.

6. Все работники учреждения имеют право оценить себя по критериям и показателям в соответствии с видом выполняемых работ.

7. Работникам учреждения предлагается в сентябре и/или в январе провести самоанализ деятельности по утвержденным критериям и провести согласование с руководителями направлений (заместителями директора) в течение 3 (трех) рабочих дней.

8. Самоанализ результативности деятельности работников является основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период с 01 сентября по 31 декабря и/или на период с 01 января по 31 августа. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться и на другие периоды (месяц, триместр и пр.) о чем работник уведомляется в письменной форме.

9. Для подготовки аналитической информации к рассмотрению на Совете гимназии

создаётся Экспертный совет, состоящий из представителей администрации, профсоюзного комитета. Состав Экспертного совета не может быть менее трёх человек. Не менее чем за неделю до заседания Совета гимназии, работники передают согласованные результаты самоанализа (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев) в Экспертный совет.

10. Итоги самоанализов (набранная сумма баллов) оформляются протоколом Экспертного совета, который предоставляется руководителю учреждения. Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением Экспертного совета в течение 3-х дней на имя руководителя учреждения.

11. Руководитель учреждения по истечению 3-х дней с момента получения информации от Экспертного совета предоставляет информацию по размеру стимулирующих выплат работникам на согласование с Советом гимназии.

12. Совет гимназии принимает решение по вопросу согласования размеров стимулирующих выплат и доплат работникам учреждения в срок не позднее 3-х рабочих дней с момента получения данной информации от руководителя учреждения.

13. По итогам согласования руководитель учреждения издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам учреждения не позднее 3-х рабочих дней с момента согласования.

14. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается каждому работнику исходя из набранных им баллов по листу самоанализа, а также в твердой сумме согласно приказу директора. Цена балла определяется путем деления имеющегося фонда стимулирующих выплат, из которого исключена надбавка руководителю, на общую сумму баллов, набранными всеми работниками учреждения.

15. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев, в том числе по предыдущему месту работы (при внутреннем совмещении должностей стимулирующая выплата назначается по одной должности по выбору работника);
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

16. Условиями снижения стимулирующих выплат являются:

- наличие обоснованной жалобы. При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50% с момента установления виновности работника до окончания срока действия надбавки; снижение размера стимулирующих выплат производится по согласованию с Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательного процесса и на основании приказа директора гимназии с указанием причин снижения.

17. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника. Выплата прекращается на основании приказа директора по согласованию с Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательного процесса с момента получения травмы обучающимся.
- наличие дисциплинарных взысканий (в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ: замечание, выговор). Выплата прекращается с момента получения дисциплинарного взыскания на основании приказа директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата прекращается на основании приказа директора гимназии с момента установления

Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательного процесса виновности работника.

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата прекращается на основании приказа директора по согласованию с Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательного процесса с момента назначения.

18. Размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета устанавливается приказом руководителя на срок не более, чем на один календарный год, как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Для установления ежемесячных доплат используются следующие показатели:

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач, а также показатели используемые для проведения самоанализа деятельности всех работников гимназии.

Периодичность и конкретный размер ежемесячных доплат из стимулирующего фонда оплаты труда устанавливает директор.

19. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливается приказом директора ежемесячно в твердой сумме и/или на один календарный/учебный год как в абсолютном, так и в процентном отношении от объема средств, привлеченных образовательным учреждением в определенном месяце календарного/учебного года.

**I. 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)	1 балл
1.2.	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 – 3 балла
1.3.	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»	>80% - 1балл >90% - 2 балл 100% - 3 балл
1.4.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 3балла
1.5.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1балл
1.6.	Доля выпускников 9 – ых классов, обучавшихся у учителя, сдавших 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, сдавших ОГЭ по данному предмету по выбору	85% - 100% - 2 балла 60% - 84% - 1 балла



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.7.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла
1.8.	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	>50% - 3 >40% - 1
1.9.	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)	поб./приз. ОО – 1/0 Город – 1/1 Регион – 2/1 РФ - 3\2
1.10.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла
1.11.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителю предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем среднем по	>50% - 1 >75% - 2 >90% - 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в ОО	
1.12.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили менее 70 баллов по преподаваемому предмету (-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100%	100% - 3 балла До 80 % - 2 балла <80% - 1 балл
1.13.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по	2 балла
1.14.	итогам сравнительных периодов Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл
1.16.	<i>Наличие выпускников по предмету, получивших на ЕГЭ высокие баллы</i> <i>100 баллов</i> <i>98 – 95 баллов</i> <i>94 – 90 баллов</i> <i>Количество результатов от 80 баллов.</i>  <i>Для математиков:</i> <i>Профильный уровень – количество результатов от 70 баллов;</i> <i>Базовый уровень – наличие не менее 50% выпускников, получивших на ГИА высокие результаты (от 90% выполнения)</i>	3 за каждого 2 балла за всех 1 балл за всех <50% - 1балл 50% - 2балла  >25% - 1балл >50% - 2балла
1.17.	<i>Наличие выпускников 9 класса, получивших на ГИА высшие баллы (100% выполнения)</i>	1 балл 2 балла

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

**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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)  | поб./приз.<br>ОО – 1/0<br>Город – 1/1<br>Регион – 2/1<br>РФ - 3\2        |
| 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) | поб./приз.<br>ОО – 1/0<br>Город – 1/1<br>Регион – 2/1<br>РФ - 3\2        |
| 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   | >80% - 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)  | поб./приз. баллов<br>ОО – 1/0<br>Город – 1/1<br>Регион – 2/1<br>РФ - 3\2 |
| 2.5. 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   | >50% (болельщ.) – 2 балла<br><br>>2% (участн.) - 2 балла                 |

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	«Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	
2.6.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно- го 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 обучаю- щихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	>80% - 2
2.7.	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	>80% - 3
2.8.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения ВСП	Победитель – 3 балла Призер – 1 балл
2.9.	<i>Наличие исследовательских работ обучающихся, получивших положительную оценку на конференциях различного уровня</i>	>2 работ 2 балла
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 3 балла
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	3 балла
<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 ОО (в зависимости от уровня)	Выступлен. 1/>1 ОО – 0/1 Город – 1/1 Регион – 1/2 РФ - 2\3
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)	поб./приз. Город – 1/0 Регион – 2/1 РФ - 3\2
4.3.	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	>2 публикац. – 2 балла
4.4.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя,	поб./приз.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Город – 1/0 Регион – 2/1 РФ - 3\2
4.5.	<i>Результативность мониторинга уровня сформированности функциональной грамотности по модулю</i>	3-4 уровень – 30-40%, 5-6 уровень – 7-11% – 3 балла Выше – 4 балла
4.6.	<i>Работа в составе окружного и регионального жюри предметных олимпиад</i>	3 балла
4.7.	<i>Работа в составе комиссии по проверке итогового сочинения в 11 классе</i>	3 балла
<b>5. 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	>77% - 2
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	2
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	До 7 баллов
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися	1 балл

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

правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся

- 5.5. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективно и безопасно (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества (класс – Лидер) 3 балла

**II. 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 отчётный период
- |  |                       |
|--|-----------------------|
|  | 70%-74% - 1 балл      |
|  | 75%-79% - 2 балла     |
|  | 80% и более - 3 балла |

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчётный период	100% - 1 балл
	<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
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)	>50% - 1 балл >80% - 2 балла 100% - 3 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 РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5% - 0,5 балла 5-10% - 1 балл 10-15% - 2 балла свыше 15% - 3 балла
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% - 1 балл 5%-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчётный период	<80% - 1 балл >80% - 2 балла



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.5.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчётный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	поб./приз. Город – 1/1 Регион – 2/1 РФ – 3/2
2.6.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Город – 1 балл Регион – 2 балла РФ – 3 балла
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	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 отчётный период (баллы могут суммироваться)	2 балла
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 участие/ >2 Город – 1/1,5 Регион – 1,5/2 РФ – 2,5/3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчётный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	Город – 1 балл Регион – 2 балла РФ – 3 балла
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчётный период	1 проект – 0,5 балла >1 – 2 балла
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)	поб./приз. Город – 1/0 Регион – 2/1 РФ – 3/2
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)	За каждое мероприятие ОО – 1 Город – 1.5 Регион – 2 РФ - 3
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>		
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50% - 2 балла свыше 50% - 3 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

### **III. 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
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчётный период; наличие положительного результата за отчётный период	2 балла
1.3.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70%-1 балл 71-85%-2балла свыше 85%-3 балла
1.4.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер	поб./приз. Город – 1/0 Регион – 2/1 РФ – 3/2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	(лауреат) (в зависимости от уровня)	
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Город – 0,5балла Регион – 1балл РФ – 1,5балла
1.6.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Город – 0,5балла Регион – 1балл РФ – 1,5балла
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%-0,5балла 61-75%-1балл 76-85%-1,5балла свыше 85%- 2балла
1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%-0,5балла 61-75%- 1балл 76-85%-1,5балла свыше 85%- 2балла
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%-0,5балла 61-75%-1балл 76-85%-1,5балла свыше 85%- 2балла
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
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 публикация – 1 балл >2 – 2 балла
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

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

### 3. Результативность организационно-методической деятельности педагога

3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	поб./приз. Город – 1/1 Регион – 2/1 РФ – 3/2
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	поб./приз. Город – 1/1 Регион – 2/1 РФ – 3/2
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)	поб./приз. Город – 1/1 Регион – 2/1 РФ – 3/2
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)	поб./приз. Город – 1/1 Регион – 2/1 РФ – 3/2
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	ОО – 1 балл Город – 1,5 балла Регион – 2 балла РФ – 2,5 балла

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	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)	свыше 45% - 1 балл
1.2.	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
1.3.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	свыше 75% от общего количества обучающихся-2балла
1.3.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся-1балл
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	свыше 20% от общего количества обучающихся-2балла
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1балл

**V. Критерии эффективности труда и формализованные  
качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность  
труда)  
главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера,  
бухгалтера**

- |   |  |              |
|---|--|--------------|
| 1 | <i>Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода</i>       | До 10 баллов |
| 2 | <i>Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения</i>          | До 10 баллов |
| 3 | <i>Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации, закрепленной согласно номенклатуре</i> | До 5 баллов  |
| 4 | <i>Отсутствие замечаний со стороны органов управления о нарушении сроков предоставления информации и отчетности</i>                  | До 5 баллов  |

**VI. Критерии эффективности труда и формализованные  
качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность  
труда)  
инженера-программиста, техника-программиста**

- |   |  |              |
|---|--|--------------|
| 1 | <i>Своевременное оказание технической, методической помощи и поддержки участникам образовательного процесса.</i> | До 10 баллов |
| 2 | <i>Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам доступа к</i>                            | До 10 баллов |

*Интернет, защиты персональных данных участников образовательного процесса.*

- |   |  |          |
|---|--|----------|
| 3 | <i>Отсутствие замечаний за несвоевременное оказание технической, методической помощи и поддержки участникам образовательного процесса.</i> | 5 баллов |
|---|--|----------|

**VII. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) лаборанта**

- |   |  |              |
|---|--|--------------|
| 1 | <i>Отсутствие жалоб и замечаний на исправность и техническое состояние оборудования</i>                        | До 10 баллов |
| 2 | <i>Отсутствие жалоб и замечаний на своевременность подготовки оборудования и необходимых материалов</i>        | До 10 баллов |
| 3 | <i>Отсутствие случаев нарушения правил и норм по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности</i> | 5 баллов     |

**VIII. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) слесаря - электрика**

- |   |  |              |
|---|--|--------------|
| 1 | <i>Отсутствие аварийных ситуаций на электросетях и оборудовании по причине некачественного их обслуживания</i> | До 10 баллов |
| 2 | <i>Отсутствие жалоб и замечаний по качеству и срокам исполнения заявок на устранение неисправностей</i>        | До 10 баллов |
| 3 | <i>Отсутствие случаев нарушения правил и норм техники безопасности, правил пожарной безопасности</i>           | 5 баллов     |

**IX. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие**



**оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инспектора по кадрам**

- |   |  |              |
|---|--|--------------|
| 1 | <i>Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов по итогам проведенных проверок</i>                          | До 10 баллов |
| 2 | <i>Отсутствие замечаний на своевременность и качество представляемой информации органам управления и надзора</i> | До 5 баллов  |
| 3 | <i>Отсутствие случаев нарушения трудового законодательства</i>   | До 10 баллов |

**Х. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя ГПД**

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 | <i>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)</i> | 75%-79%-1балл<br>80%-89%-2балла<br>90% и более-3балла |
| 2 | <i>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса</i>   | До 10 баллов  |
| 3 | <i>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников</i>  | 5 баллов  |
| 4 | <i>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований</i>  | 5 баллов  |

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

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | <i>Отсутствие обоснованных жалоб на работу ст.методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период</i> | 5баллов |
|---|---|---------|

2	<i>Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных ст.методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)</i>	5 баллов
3	<i>Участие ст.методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)</i>	3 балла
4	<i>Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период</i>	до 90%-2балла 91%-100% -3балла
5	<i>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</i>	свыше 33%-2балла
6	<i>Разработанные ст.методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)</i>	1 модель – 3балла
7	<i>Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)</i>	1 площ. – 3балла
8	<i>Наличие у ст.методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)</i>	1 публикация-1 балл 2 и >2балла

**ХII. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие**

**оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога - организатора ОБЖ**

- |    |  |                                       |
|----|--|---------------------------------------|
| 1. | <i>Наличие и число обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме ВОШ), научно-практических конференций</i>  | >10% - 2балла                         |
| 2. | <i>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (выступления на педсоветах, семинарах, конференциях, заседаниях методических объединений и др.)</i> | 1 выступл. – 1 балл<br>>1 – 2 балла   |
| 3. | <i>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия)</i>                                    | 1 мероприятие – 1балл<br>>1 – 2 балла |
| 4. | <i>Отсутствие в детском коллективе в течение учебного года фактов нарушения (зафиксированных органами ГИБДД) правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся</i>                 | 3 балла                               |
| 5. | <i>Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса</i>  | 3 балла                               |
| 6. | <i>Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.</i>   | 2 балла                               |