

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ «Реабилитационная
школа-интернат «Восхождение»
г.о. Чапаевск»

Ю.В. Тома
« 31 » августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
ГБОУ «Реабилитационная
школа-интернат «Восхождение»
г.о. Чапаевск»



Н.А. Калабекова
« 31 » августа 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области «Реабилитационная школа-интернат «Восхождение»
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского
округа Чапаевск»
(ГБОУ «Реабилитационная школа-интернат «Восхождение» г.о.
Чапаевск»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует оплату труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Реабилитационная школа-интернат «Восхождение» для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Чапаевск» (ГБОУ «Реабилитационная школа-интернат «Восхождение» г.о. Чапаевск») (далее – Учреждение).

Настоящее Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников Учреждения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего.

Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами, распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором учреждения.

Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

минимальный размер оплаты труда - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливаемый Федеральным законом;

должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки работникам, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;

Школа-интернат (далее Школа) – структурная единица Учреждения, реализующая основные общеобразовательные программы общего образования;

Структурное подразделение (далее - СП) – структурная единица Учреждения, реализующая основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

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

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Заработная плата работника Учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банк не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а именно:

за первую половину месяца – 15 числа расчетного месяца;

за вторую половину месяца – 30 числа расчетного месяца.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением. Действие настоящего Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

В связи с дифференцированным подходом нормативно-правовых актов Самарской области различаются системы оплаты труда работников Школы-интерната и Структурного подразделения.

Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Директор Учреждения формирует и утверждает штатные расписания Школы-интерната и Структурного подразделения в пределах базового фонда оплаты труда работников.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с нормативно правовой базой:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Самарской области от 14 декабря 2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»,
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»,

- Постановлением Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 года № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», приложение 4 к постановлению правительства Самарской области от 31.12.2015г. № 917 (формула и распределение частей ФОТ из 4 приложения для нашего учреждения),
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями),
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»(с изменениями),
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 30 сентября 2015 г. № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 г. эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, и введении с 01.09.2007 г. системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области,

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», с учетом внесенных изменений приказом от 12.10.2015 г. №362 и приказом министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 г. № 141-од, в целях реализации новой системы оплаты труда, направленной на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования,
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. №10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 15.07.2017 г. №486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»,
- постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 г. №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 г. №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской

области» (с изменениями и дополнениями) в редакции Постановления Правительства Самарской области от 13.01.2016 г. №3,

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. №408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»,
- постановления Правительства Самарской области от 08.12.2017 №798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», Постановления Правительства Самарской области от 22.02.2018 №93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 21.12.2022 г. №1199 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,
- постановлением Правительства Самарской области от 13.02.2023 г. №103 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями),
- приказом Министерства просвещения РФ от 22 марта 2021 г. № 115 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования",
- постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 г. № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 г. № 365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях».

2. Структура фонда оплаты труда работников Школы

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основании методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по содержанию детей в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождение образовательного учреждения, особенности содержания детей (наличие у ребенка ограниченных возможностей здоровья), определяется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 года № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета».

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N * H$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения;

N – норматив на одного воспитанника;

H – количество воспитанников учреждения.

2.3. Нормативный фонд оплаты труда работников Школы состоит из:

базовой части в размере 55,072 %;

специальной части в размере 17,072 %;

стимулирующей части в размере 27,856 %.

2.4. Фонд оплаты труда работников Школы состоит из базовой, специальной и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей части фонда оплаты труда работников изменяется согласно Постановлению Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 года № 917.

2.5. В состав **базовой** части фонда оплаты труда работников Школы включается оплата труда исходя из должностных окладов согласно штатному расписанию и тарификации.

Должностной оклад работнику устанавливается в соответствии с приложением «Должностные оклады работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и

учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, по профессиональным группам должностей работников и профессий рабочих. Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями).

Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников учреждения устанавливаются Постановлениями Правительства Самарской области.

2.6. В состав **специальной** части фонда оплаты труда работников Школы включается оплата труда, в которую входят компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- **доплата за работу в учреждении для детей с ограниченными возможностями здоровья** в размере 20% от должностного оклада;

- **доплата за работу в ночное время** в размере 35%, исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночное время считается с 22 часов до 6 часов;

- **повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.** По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- **повышенная оплата за сверхурочную работу.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, исходя из должностного оклада за каждый час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- **выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда за условия труда.** Доплаты за вредные условия труда работникам учреждения устанавливаются **Приложением № 1 «Перечень должностей и профессий на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющими право на доплаты по результатам специальной оценки условий труда»;**

- **доплата за совмещение профессий (должностей);**

- **доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;**

- **доплата за расширение зон обслуживания,** размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

К **иным** обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- **доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей:**

в 1- 4 классах в размере 15% от количества часов русского языка, математики, окружающего мира;

учителям русского языка 15% от количества часов;

учителям математики 10% от количества часов;

учителям иностранного языка 5% от количества часов;

учителям литературы, истории, обществознания, биологии, физики, химии, географии, окружающего мира, природоведения 3% от количества часов.

- **доплата за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в размере 10% от должностного оклада.**

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них. Данная выплата производится только по основной работе. При наличии у работника ученой степени и почетного звания доплата устанавливается по каждому из этих оснований. При наступлении у работника права на установление надбавки при присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения при наличии денежных средств;

- **доплата за заведование библиотекой** в размере 10% от должностного оклада;

- **доплата за заведование учебным кабинетом, мастерской** при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования в фиксированном размере на 01 сентября, ежегодно;

- **доплата за классное руководство** за счет целевых субсидий;

- **доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями**, размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

- **доплата за классность водителям.** Доплата за классность устанавливается водителям:

✓ за 3-й класс квалификации - управляющим одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств «В» или «С», или управляющим только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «D» - надбавка не назначается.

✓ за 2-й класс квалификации - управляющим легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управляющим автобусами, отнесенными к категориям транспортных средств «Д» или «Д» и «Е» - в размере 2% от должностного оклада.

2-й класс квалификации может быть присвоен при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса в данном учреждении.

- ✓ за 1-й класс квалификации - управляющим легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «B», «C», «D» и «E» в размере 4% от должностного оклада.

1-й класс квалификации может быть присвоен при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в учреждении.

Для присвоения 2-го и 1-го классов квалификации водители должны иметь следующие показатели в работе:

- ✓ систематически выполнять графики перевозок;
- ✓ не иметь перерасхода топлива против установленных норм;
- ✓ соблюдать трудовую и производственную дисциплину (не иметь за последние три года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших ДТП или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций).

Квалификационная категория присваивается водителю квалификационной комиссией учреждения. Установление квалификационной категории является правом, а не обязанностью Работодателя. При постановке закрепленного за водителем автомобиля на ремонт или техническое обслуживание, водитель привлекается для работы по специальности на другом автомобиле.

2.8. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

- **Доплата за увеличение объема работы** производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей к должностному окладу, могут быть установлены на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) по соглашению сторон и оплачиваться пропорционально отработанному времени.

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей к должностному окладу могут быть установлены за выполнение конкретного вида работы, носящей разовый характер, в течение месяца и оплачиваются фиксированной суммой.

2.9. При расчете указанных следующих выплат:

- ✓ доплаты за работу в ночное время,
- ✓ повышенная оплата за сверхурочную работу
- ✓ работу в выходные и нерабочие праздничные дни
- ✓ доплата за совмещение профессий
- ✓ доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,

размер часовой ставки определяется путем деления должностного оклада по занимаемой должности (профессии) на среднегодовую норму рабочего времени в соответствующем году.

2.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ, установленной Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 года. В состав **стимулирующей** части фонда оплаты труда работников Школы, включаются выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за эффективно выполненную работу.

2.11. К стимулирующим выплатам работников Школы относятся:

- ежемесячные надбавки за выслугу лет;
- выплаты работникам учреждения, согласно критериям, позволяющим оценить результативность и качество работ;
- надбавки и доплаты стимулирующего характера;

- премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю учреждения;
- материальная помощь.

2.12. **Ежемесячная надбавка за выслугу лет** предусматривается квалифицированным специалистам (педагогическим работникам, медицинским работникам, специалистам) согласно постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431, в следующем порядке:

от 3 лет до 10 лет в размере 2% от должностного оклада;

от 10 лет и выше в размере 4% от должностного оклада;

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем, в соответствии с которыми работник занимал должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Надбавка за выслугу лет выплачивается как по основной должности, так и по внутреннему совместительству.

2.13. Выплаты работникам Школы, согласно критериям, позволяют оценить результативность и количество работ.

2.13.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Школы, согласно **критериям эффективности работы**, являются:

- стаж работы в данном учреждении и данной должности в учреждении должен составлять 4 месяца; стимулирующие выплаты могут быть установлены на момент трудоустройства, при наличии соответствующих показателей с предыдущего места работы;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающегося была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

2.13.2. Стимулирующая часть ФОТ для работников Школы, устанавливается 2 раза в год (в январе и в сентябре – для установления размера стимулирующих выплат на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря). Выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время, при отсутствии дисциплинарных взысканий.

2.13.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с установленным размером, по результатам мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения.

Для каждой категории работников устанавливаются свои критерии и показатели качества труда (**Приложение №2 «Критерии оценивания эффективности работы»**).

Данные показатели и критерии эффективности работы разработаны с учётом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.13.4. Оценка результативности и качества труда работников Школы проводится комиссией по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом директора учреждения.

Работники учреждения передают в рабочую группу заполненный собственноручно Лист самоанализа, с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность деятельности работника не позднее 12 января и 12 сентября.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат анализирует предоставленные критериев до 15 числа соответствующих месяцев. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом рабочей группы, подписывается всеми членами Комиссии и доводится для ознакомления под роспись работнику.

2.13.5. Директор Учреждения предоставляет информацию о показателях деятельности работников в рабочую группу Учреждения, что является основанием для их премирования. Директор учреждения утверждает критерии оценки деятельности работников учреждения и до 20 числа соответствующих месяцев издает приказ о начислении стимулирующих выплат работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением

оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

2.13.6. Размер стимулирующих выплат определяется отдельно педагогическим работникам и работникам АХЧ Школы, исходя из штатного расписания Учреждения.

2.13.7. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается каждому работнику, исходя из набранных баллов по самоанализу, приказом директора учреждения, который издается в течение 5 рабочих дней следующей даты утверждения количества набранных баллов.

Стоимость одного балла зависит от ФОТ на текущий период, от количества штатных единиц в учреждении на текущий период.

При расчете стоимости балла педагогических работников за 100% принимается максимально возможное количество баллов в зависимости от занимаемой должности.

При расчете стоимости балла работников АХЧ за 100% принимается максимально возможное количество баллов по всем должностям.

- Размер стимулирующей выплаты педагогическим работникам Школы определяется по формуле:

Стимулирующие выплаты педагогического персонала = Стимулирующий ФОТ в рублях / (максимально возможное кол-во баллов педагогических работников в зависимости от занимаемой должностей и количество штатных педагогических единиц на текущую дату)

В группу педагогических работников входят следующие должности в соответствии со штатным расписанием учреждения:

- ✓ Заместитель директора по УВР;
- ✓ Старший воспитатель;
- ✓ Воспитатель;
- ✓ Учитель;
- ✓ Социальный педагог;
- ✓ Учитель-дефектолог;
- ✓ Учитель-логопед;
- ✓ Педагог-психолог;
- ✓ Педагог дополнительного образования;
- ✓ Методист;
- ✓ Педагог-библиотекарь.

Максимально возможное количество баллов по педагогическим должностям:

- ✓ Педагог дополнительного образования – 21,5 баллов;
- ✓ Методист, старший воспитатель – 19 баллов;
- ✓ Социальный педагог – 23 балла;
- ✓ Педагог-психолог – 36 баллов;
- ✓ Учитель-логопед, учитель-дефектолог – 34 балла;
- ✓ Учитель – 59 баллов;
- ✓ Воспитатель – 42,5 балла;
- ✓ Заместитель директора по УВР – 62 балла;

- **Размер стимулирующей выплаты работникам АХЧ Школы** определяется по формуле:

Стимулирующие выплаты АХЧ = Стимулирующий ФОТ в рублях / (максимально возможное кол-во баллов работников АХЧ x количество штатных единиц работников АХЧ на текущую дату)

Максимально возможное количество баллов по должностям АХЧ – 16 баллов.

2.13.8. Размер стимулирующих выплат работникам, согласно критериям эффективности работы, пропорционален отработанным дням из расчета 1 ставки.

2.13.9. Стимулирующие выплаты по критериям эффективности работы выплачиваются по основному месту работы и по совместительству.

2.13.10. При объявлении работнику выговора, в качестве дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты снимаются сроком на один месяц.

✓ При первом дисциплинарном взыскании в виде:

- выговор (стимулирующие выплаты снимаются в размере 40% стимулирующих выплат).

✓ При повторном дисциплинарном взыскании:

- выговор (в размере 50% стимулирующих выплат);

✓ При последующих дисциплинарных взысканиях

- выговор (в размере 70% стимулирующих выплат).

Снятие стимулирующих выплат происходит по должности, где работник совершил дисциплинарный проступок.

3. Структура фонда оплаты труда работников Структурного подразделения (далее СП)

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников СП осуществляется на основании методики расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования по содержанию детей в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождения образовательного учреждения, особенности содержания детей (наличие у ребенка ограниченных возможностей здоровья), определяется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №353 с изменениями и дополнениями.

Фонд оплаты труда работников СП (далее ФОТ) состоит из базовой части и стимулирующей части (Постановления Правительства Самарской области от 15.01.2018 N 9).

3.2. ФОТ на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного

образования на основе федерального государственного образовательного стандарта.

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

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 15.01.2018 N 9)
где: NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 15.12.2016 N 736)
 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, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

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

3.3. ФОТ на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта состоит из базовой и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

Базовая часть составляет 71,7%ФОТ, стимулирующая часть составляет 28,3%ФОТ.

ФОТ на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста состоит из базовой и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ. **Базовая часть составляет 76,8%ФОТ, стимулирующая часть составляет 23,2%ФОТ.**

Заработная плата работника Структурного подразделения состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

3.4. В состав **базовой части** заработной платы СП включается оплата труда работников на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, с учетом компенсационных и иных обязательных выплат, размер и условия назначения которых, устанавливаются настоящим Положением.

Так же в состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников СП, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста с учетом компенсационных и иных обязательных выплат, размер и условия назначения которых, устанавливаются настоящим Положением.

Должностные оклады (оклады) работников СП определяются в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» с действующими изменениями и дополнениями.

Включение в базовую часть компенсационных выплат устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 15.12.2016 г. № 736. Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок. Основанием для осуществления компенсационных и иных обязательных выплат является приказ директора Учреждения.

3.5. К выплатам **компенсационного характера** относятся:

- **доплата за работу в ночное время** в размере 35%, исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночное время считается с 22 часов до 6 часов;

- **повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.** По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

-**повышенная оплата за сверхурочную работу.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за

последующие часы - в двойном размере, исходя из должностного оклада за каждый час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- **выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда за условия труда.** Доплаты за вредные условия труда работникам учреждения устанавливаются **Приложением № 1 «Перечень должностей и профессий на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющими право на доплаты по результатам специальной оценки условий труда»;**

- **доплата за совмещение профессий (должностей);**

- **доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;**

- **доплата за расширение зон обслуживания,** размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

-**доплата за работу в учреждении для детей с ограниченными возможностями здоровья** в размере 20% от должностного оклада;

- **доплата за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области,** соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в размере 10% от должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них. Данная выплата производится только по основной работе. При наличии у работника ученой степени и почетного звания доплата устанавливается по каждому из этих оснований. При наступлении у работника права на установление надбавки при присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения при наличии денежных средств;

- **доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями,** размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ)

- **Доплата за увеличение объема работы** производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей к должностному окладу, могут быть установлены на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) по соглашению сторон и оплачиваться пропорционально отработанному времени.

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей к должностному окладу могут быть установлены за выполнение конкретного вида работы, носящей разовый характер, в течение месяца и оплачиваются фиксированной суммой.

3.6. При расчете указанных следующих выплат:

- доплаты за работу в ночное время,
 - повышенная оплата за сверхурочную работу
 - работу в выходные и нерабочие праздничные дни
 - доплата за совмещение профессий
 - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,
- размер часовой ставки определяется путем деления должностного оклада по занимаемой должности (профессии) на среднегодовую норму рабочего времени в соответствующем году.

3.7. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ, установленной Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 29.10.2008 года, с учетом изменений согласно п.8. Постановления Правительства Самарской области № 169 от 25.03.2022 года.

3.7.1. К стимулирующим выплатам работников СП относятся:

- ежемесячные надбавки за выслугу лет;
- выплаты работникам учреждения, согласно критериям, позволяющим оценить результативность и качество работ;
- надбавки и доплаты стимулирующего характера;
- премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю учреждения;
- материальная помощь.

3.8. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда. **Надбавка за выслугу лет** предусматривается квалифицированным специалистам (педагогическим работникам, медицинским работникам, специалистам, учебно-вспомогательному персоналу) согласно постановлению Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600, в следующем порядке:

от 3 лет до 10 лет в размере 10% от должностного оклада;

от 10 лет и выше в размере 15% от должностного оклада;

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника СП права на получение этой надбавки и/или при приеме на работу и отражаются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 05.02.2021 N 51);

3.9 Выплаты работникам Школы, согласно критериям, позволяют оценить результативность и количество работ.

3.9.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам СП, согласно **критериям эффективности работы**, являются:

- стаж работы в данном учреждении и данной должности в учреждении должен составлять 4 месяца; стимулирующие выплаты могут быть установлены на момент трудоустройства, при наличии соответствующих показателей с предыдущего места работы;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающегося была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

3.9.2. Стимулирующая часть ФОТ для работников Школы, устанавливается 2 раза в год (в январе и в сентябре – для установления размера стимулирующих выплат на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря). Выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время, при отсутствии дисциплинарных взысканий.

3.9.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с установленным размером, по результатам мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения.

3.9.2. Для каждой категории работников устанавливаются свои критерии и показатели качества труда (**Приложение №2 «Критерии оценивания эффективности работы»**). Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

3.9.3. Оценка результативности и качества труда работников СП проводится комиссией по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом директора учреждения.

Работники СП передают в рабочую группу заполненный собственноручно Лист самоанализа, с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность деятельности работника не позднее 12 января и 12 сентября.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат анализирует предоставленные критерии до 15 числа соответствующих месяцев. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом рабочей группы, подписывается всеми членами Комиссии и доводится для ознакомления под роспись работнику.

3.9.4. Директор Учреждения предоставляет информацию о показателях деятельности работников в рабочую группу СП, что является основанием для их премирования. Директор учреждения утверждает критерии оценки деятельности работников СП и до 20 числа соответствующих месяцев издает приказ о начислении стимулирующих выплат работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

3.9.5. Размер стимулирующих выплат определяется отдельно педагогическим работникам и работникам АХЧ СП, исходя из штатного расписания Учреждения.

3.9.6. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается каждому работнику, исходя из набранных баллов по самоанализу, приказом директора учреждения, который издается в течение 5 рабочих дней следующей даты утверждения количества набранных баллов.

Стоимость одного балла зависит от ФОТ на текущий период, от количества штатных единиц в учреждении на текущий период.

При расчете стоимости балла педагогических работников за 100% принимается максимально возможное количество баллов в зависимости от занимаемой должности.

При расчете стоимости балла работников АХЧ за 100% принимается максимально возможное количество баллов по всем должностям.

- Размер стимулирующей выплаты педагогическим работникам СП определяется по формуле:

Стимулирующие выплаты педагогического персонала = Стимулирующий ФОТ в рублях / (максимально возможное кол-во баллов педагогических работников в зависимости от занимаемой должностей и количество штатных педагогических единиц на текущую дату)

В группу педагогических работников входят следующие должности в соответствии со штатным расписанием учреждения:

- ✓ Старший воспитатель;
- ✓ Воспитатель;
- ✓ Социальный педагог;
- ✓ Учитель-дефектолог;
- ✓ Учитель-логопед;
- ✓ Педагог-психолог;

- ✓ Педагог дополнительного образования;
- ✓ Методист;
- ✓ Музыкальный руководитель.

Максимально возможное количество баллов по педагогическим должностям:

- ✓ Педагог дополнительного образования – 26 баллов;
- ✓ Методист, старший воспитатель – 19 баллов;
- ✓ Социальный педагог – 14 балла;
- ✓ Педагог-психолог – 36 баллов;
- ✓ Учитель-логопед, учитель-дефектолог – 34 балла;
- ✓ Учитель – 59 баллов;
- ✓ Воспитатель – 42,5 балла;
- ✓ Заместитель директора по УВР – 62 балла;

Размер стимулирующей выплаты работникам АХЧ СП определяется по формуле:

$\text{Стимулирующие выплаты АХЧ} = \frac{\text{Стимулирующий ФОТ в рублях}}{(\text{максимально возможное кол-во баллов работников АХЧ} \times \text{количество штатных единиц работников АХЧ на текущую дату})}$

Максимально возможное количество баллов по должностям АХЧ – 16 баллов.

2.13.8. Размер стимулирующих выплат работникам, согласно критериям эффективности работы, пропорционален отработанным дням из расчета 1 ставки.

2.13.9. Стимулирующие выплаты по критериям эффективности работы выплачиваются по основному месту работы и по совместительству.

2.13.10. При объявлении работнику выговора, в качестве дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты снимаются сроком на один месяц.

- ✓ При первом дисциплинарном взыскании в виде:

- выговор (стимулирующие выплаты снимаются в размере 40% стимулирующих выплат).

- ✓ При повторном дисциплинарном взыскании:

- выговор (в размере 50% стимулирующих выплат);

- ✓ При последующих дисциплинарных взысканиях

- выговор (в размере 70% стимулирующих выплат).

Снятие стимулирующих выплат происходит по должности, где работник совершил дисциплинарный проступок.

4. Распределение экономии фонда оплаты труда работников Учреждения

4.1. Из экономии фонда оплаты труда устанавливается ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы в целях материального стимулирования работников учреждения.

4.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на выплату указанной надбавки в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям.

4.3. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

✓ **для всех работников:**

- интенсивность и напряженность работы, выполнение работы высокой сложности (увеличение объема работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач);

- высокое профессиональное мастерство.

✓ **для руководящего состава:**

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;

- сложность и важность выполняемой работы;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач.

4.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения и ее размер устанавливается приказом директора учреждения и/или дополнительным соглашением, заключенным между работодателем и работником сроком на один календарный год или на определенный срок с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

4.5. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.6. Приказом директора работнику может быть изменен (увеличен или снижен) ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при изменении результатов труда работника, при невыполнении показателей выплаты для установления надбавки, а также при отсутствии финансовых средств.

Указанная надбавка директору учреждения определяется учредителем (учредителями) учреждения.

4.7. Надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается одновременно с должностным окладом.

4.8. Премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю учреждения

4.8.1. При наличии денежных средств, из экономии фонда оплаты труда может осуществляться премирование:

✓ в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта и другими праздничными датами;

✓ за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социально-культурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

✓ в других случаях.

4.8.2. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя.

4.8.3. Премирование осуществляется по приказу директора, согласованному с председателем первичной профсоюзной организации. Конкретный размер премии утверждается директором Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы Учреждения и максимальным размером не ограничивается.

4.8.4. Премирование работников учреждения по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.8.5. Уволенные работники премированию не подлежат.

4.9. Материальная помощь.

4.9.1. Работникам учреждения предусмотрена материальная помощь из экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

✓ длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

✓ тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

✓ смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

✓ в других случаях на усмотрение директора учреждения, или возможность замены материальной помощи, премией из экономии фонда оплаты труда.

4.9.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является письменное заявление работника, поданное в

отдел кадров учреждения не позднее одного месяца с даты события, и подтверждающие документы случая, в результате которого положена материальная помощь.

4.9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается по приказу директора учреждения, согласованному с председателем первичной профсоюзной организации.

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

5. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей.

5.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем в соответствии с показателями отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей (согласно Постановлению Правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582 учетом последующих изменений).

5.2. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются штатным расписанием(согласно Постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582) и утверждаются приказом директора.

5.3. Виды и порядок дополнительных выплат из специальной и стимулирующей частей ФОТ директору учреждения устанавливаются Юго-западным управлением Министерства образования и науки Самарской области и выплачиваются за счет ФОТ Учреждения.

5.4. Виды и порядок дополнительных выплат из специальной и стимулирующей частей ФОТ заместителям директора учреждения устанавливаются, в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 года № 917 и приказом директора учреждения за отчетный период.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год устанавливается в кратности 4.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год устанавливается в кратности 3.

6. Условия оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

6.1. Должностной оклад советника директора соответствует размеру должного оклада для педагогических работников, относящихся к 4 квалификационному уровню (учитель) с учетом минимальных квалификационных требований указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, установленному в соответствующих нормах оплаты труда (ПШСО №431 от 29.10.2008г.).

6.2. Размер должностного оклада за 0,5 ставки заработной платы в месяц составляет 4033,00 рубля. Размер надбавки за интенсивность и напряженность в месяц из стимулирующей части ФОТ составляет 14479,00 рублей.

7. Денежная компенсация педагогическим работникам за методическую литературу

7.1. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

7.2. Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

8. Оплата ежемесячного вознаграждения за классное руководство

8.1. Стороны признают, что осуществление деятельности по классному руководству является дополнительной работой, к которой применяются нормы статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе нормы об отмене поручения о выполнении классного руководства.¹

8.2. Выплата за классное руководство состоит из федеральной части и региональной части. Федеральная часть выплаты составляет 5000 рублей за ведение классного руководства в одном классе, не зависимо от наполняемости класса учащимися. Размер региональной части выплаты зависит от наполняемости класса учащимися.

8.3. Наступление осенних, зимних, весенних и летних каникул для учащихся, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными

дополнительными оплачиваемыми отпусками, не являются основаниями для снижения или отмены выплаты за классное руководство.

8.4. При распределении классного руководства на новый учебный год за педагогическим работником, как правило, сохраняется класс, в котором он осуществлял классное руководство в предыдущем учебном году.

8.5. Для поручения классного руководства с работником учреждения заключается дополнительное соглашение, после чего издается приказ работодателя. В дополнительном соглашении детализируются направления работы конкретного работника, а также показатели оценки деятельности при осуществлении классного руководства.

8.6. При осуществлении выплат за классное руководство в расчет принимается пятидневная рабочая неделя. Размер выплат не зависит от количества дней, свободных у учителя от учебных занятий (уроков).

8.7. При отсутствии работника по болезни свыше трех дней исполнение обязанностей по классному руководству может быть возложено на одного из учителей, ведущих уроки в соответствующем классе. Размер оплаты за временное исполнение обязанностей по классному руководству рассчитывается пропорционально отработанным рабочим дням.

9. Ежемесячная денежная выплаты в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей молодым в возрасте не старше 30 лет педагогическим работникам

9.1. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

9.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение.

9.3. При исчислении срока ежемесячной денежной выплаты не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

10. Ежемесячная денежная выплаты в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей педагогическим работникам структурного подразделения

10.1. Педагогическим работникам структурных подразделений дошкольного образования осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 5000,00 рублей на ставку заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области.

10.2. Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

10.3. Денежные выплаты производятся педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

10.4. Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

11. Выплаты за дополнительные ставки тьюторов в целях реализации программ для обучающихся с расстройством аутистического спектра

11.1. В соответствии со статьями 5 и 79 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в целях создания условий для реализации права на образование обучающихся с расстройствами аутистического спектра, нуждающихся в специальном сопровождении, и предоставления им качественного образования по адаптированной основной общеобразовательной программе начального общего образования и основного общего образования ввести дополнительную ставку тьютера, из расчета по одной штатной единице

тьютора, ассистента (помощника) на каждые 1-6 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

11.2 Установить, что оплата дополнительных ставок тьюторов осуществляется пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

11.3. Оплата дополнительных ставок тьюторов производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

11.4. Установить, что заработная плата тьютора определяется в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

12. Другие вопросы по заработной плате

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

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

13. Заключительная часть

13.1. Срок действия данного положения не ограничен.

13.2. Положение по оплате труда может быть изменено или дополнено с учетом конкретизации отдельных вопросов и (или) применением новшеств в системе оплаты труда согласно законодательству РФ.

**Перечень должностей и профессий
на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющими
право на доплаты
по результатам специальной оценки условий труда**

№	Наименование должности, профессии	Класс вредности по результатам специальной оценки условий труда	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (окладу)
1.	Повар	3.2	12
2.	Кухонный рабочий	3.2	10
3	Медицинская сестра	3.3	6
4.	Помощник воспитателя структурного подразделения	3.2	10
5.	Шеф-повар	3.2	10
6.	Фельдшер	3.2	6
7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.2	10

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ «Реабилитационная школа-интернат
«Восхождение» г.о. Чапаевск»

Критерии оценивания эффективности работы заместителя директора по УВР

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Самоанализ	Оценка рабочей группы
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования: 100% обучающихся - 1 балл	1		
1.2.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования от общего количества (по состоянию на 1 марта текущего года): 96%-99% обучающихся - 1 балл; 100% обучающихся - 2 балла	2		
1.3.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 100% обучающихся - 2 балла	2		
1.4.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ГВЭ (ОГЭ): по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2		
1.5.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: окружной уровень: 3 и более человек – 1 балл; региональный уровень: 1-2 человека – 1 балл; 3 и более человек – 2 балла; всероссийский или международный уровни - 3 балла	3		
2.	Эффективность коррекционно-развивающей работы			
2.1.	Доля выпускников 9 классов, продолживших обучение в образовательных учреждениях общего или профессионального образования, или трудоустроенных, (за исключением лиц, имеющих ограничения по медицинским показаниям): 85-90% - 2 балла; 100% - 3 балла	3		
2.2.	Наличие участников и победителей в движении «Абилимпикс» на региональном уровне: участие – 2 балла; победители – 3 балла	3		
2.3.	Доля детей с ОВЗ, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий, от общего количества обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО - 1 балл; выше -2 балла	2		
2.4.	Наличие профилей трудового обучения, соответствующих запросам рынка труда региона: 1-2 профиля – 1 балл; 3 и более – 2 балла	2		
2.5.	Соответствие перечня реализуемых в ОО адаптированных основных общеобразовательных программ рекомендациям ПМПК (количество программ = количество нозологий): 3 балла	3		
2.6.	Наличие систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штат службы психолого-педагогического сопровождения укомплектован в полном объеме профильными специалистами): 2 балла	2		
2.7.	Наличие в штате ОО тьюторов, имеющих соответствующее образование или прошедших профессиональную переподготовку — 1 балл	1		

2.8.	Реализация в полном объеме мероприятий, предусмотренных индивидуальными программами реабилитации или абилитации детей-инвалидов, в том числе в дистанционном формате – 1 балл	1		
2.9.	Обеспечение доступной образовательной среды ОО (универсальный дизайн, наличие специализированных технических средств обучения, развивающее пространство образовательной организации): для тех категорий обучающихся с ОВЗ, которые в настоящее время обучаются в образовательной организации — 1 балл; для всех категорий обучающихся с ОВЗ — 2 балла	2		
2.10.	Наличие положительной динамики коррекционной деятельности (по результатам внутреннего мониторинга): 20-59% -1 балл; 60% и выше-2 балла	2		
3.	Эффективность воспитательной деятельности			
3.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельности, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% - 1 балл	1		
3.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИНСО)	1		
3.3.	Численность обучающихся, вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательной организации, кроме волонтерских: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОИНСО - 1 балл; выше -2 балла	2		
3.4.	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 1 балл; региона - 2 балла	2		
3.5.	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 2 балла; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 1 балл	2		
3.6.	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОИНСО - 1 балл; выше -2 балла	2		
3.7.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОИНСО - 1 балл; выше -2 балла	2		
4.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
4.1.	Обновление информационного наполнения и функциональных возможностей, открытых и общедоступных информационных ресурсов ОО – 2 балла	2		
4.2.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОИНСО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
4.3.	Доля обучающихся, использующих федеральную информационно-сервисную платформу цифровой образовательной среды для «горизонтального» обучения и неформального образования, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОИНСО - 0,5 балла, выше – 2	2		

4.4.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню)	2		
4.5.	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные): результат использования гранта распространяется на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла всероссийский уровень – 2 балла	2		
5.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
5.1.	Численность обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО - 1 балл; выше - 2 балла	2		
5.2.	Численность обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО - 1 балл; выше - 2 балла	2		
6.	Эффективность управленческой деятельности			
6.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла	3		
6.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2		
6.3.	Реализация проектов совместной деятельности с общественными организациями и НКО, в том числе общественными организациями родителей детей-инвалидов: 1 балл	1		
7.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
7.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора, со стороны Госпожнадзора): 2 балла	2		
7.2.	Отсутствие, снижение уровня (отрицательная динамика) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла	2		
8.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
8.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 2 балла	2		
8.2.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	3		
8.3.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников:	3		

	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО - 2 балла; выше - 3 балла			
8.4.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО – 2 балла; выше -3 балла	3		
8.5.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО - 1 балл; выше - 2 балла	2		
8.6.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл; участие на областном уровне – 1,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 2 балла; участие на федеральном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3		
ВСЕГО: критериев 40		82 балла		

Критерии оценивания эффективности работы воспитателя

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ООО и ООП ООО/АООП ООО: частично соответствует - 0,5 соответствует -1 соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 1,5	1,5		
1.2	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): 75-79% - 0,5 80%-89% - 1 90% и более - 2	2		
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1		
1.4	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): до 70% - 0,5 выше 70% - 1	1		
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				

2.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): принял участие - 1 победитель или призер (город, округ) - 2 победитель или призер (область регион, Всероссийский уровень) - 3	3		
2.2	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться): принял участие – 1б победитель или призер (город, округ) – 2б победитель или призер (область регион, Всероссийский уровень) – 3б	6		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1		
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2		
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): В ОУ - 1 Выше уровня ОУ - 2	2		
4.2	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОУ: Городской - 1 Выше уровня ОУ- 2	2		
4.3	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: На уровне ОУ -1б Вне уровня ОУ – 2б	2		
4.4	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) На уровне ОУ – 1б Выше уровня ОУ – 2б	2		

4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) на уровне образовательной организации - 0,5б на уровне города – 1б на уровне образовательного округа - 1,5б на региональном и выше уровне – 2б	2		
4.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1		
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): Стабильно низкий-0,5б Снижение на 1%-1б Снижение 2%-1,5б Снижение 3% и выше-2б	2		
5.2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1		
5.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1		
5.4	Отсутствие нарушений санитарно эпидемиологических требований	1		
5.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1		
5.6	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесс	1		
6.Дополнительные критерии				
6.1	Выполнение работ вне рамок должностных обязанностей (руководитель МО, творческой группы, выполнение общественных функций – председатель профсоюза, совета учреждения, члены ПП консилиума и т.д.). -одно направление - 1б -два и более направлений - 2б	2		
6.2	Наличие в группе смешанного контингента воспитанников: -по возрасту – 1б -по нозологии – 2б -по нозологии и возрасту – 3б	3		

6.3	Доля обучающихся, вовлечённых воспитателем, 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 воспитателем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя.	1		
6.4	Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования директора или лица его замещающего (до 20 минут) о чрезвычайных происшествиях с воспитанниками ОУ произошедших в том числе во время пребывания в ОУ	-5		
	ИТОГО:	42,5		

Критерии оценивания эффективности работы учителя

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1		
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1		
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	1		
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		
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1		
1.6.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК) - положительная динамика у 10-15% обучающихся – 1б - у 16% и более – 2б	2		
1.7.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1		
1.8.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1		
1.9.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1		
1.10	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в том числе, 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,	2		

	поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, - на уровне декомпозированного показателя – 1б - выше декомпозированного педагогу показателя – 2б			
1.11	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) - принял участие – 1б - стал победителем – 2б	2		
1.12	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
1.13	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся соответствует - уровню декомпозированного показателя – 1б - выше декомпозированного показателя, установленного - 2б	2		
1.14	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений.	1		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) - участие в городских, областных, всероссийских, международных – 1б - участие и наличие призеров в городских, областных -2 б - участие и наличие призеров во всероссийских, международных – 3б	3		
2.2.	Подготовка и вовлечение обучающихся 6-9-х классов в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	2		
2.3.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	3		
2.4.	Наличие обучающихся 1-9-х классов, вовлечённых 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	1		
2.5.	Наличие обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее» - 1 балл - доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) – 2б	2		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) На уровне учреждения, города – 1б На уровне округа и выше – 2б	2		
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	1		
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	1		
3.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической,	1		

	родительской, педагогической общественностью			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением на уровне города – 1 б округа и выше – 2б	2		
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО на уровне города – 1 б округа и выше – 2б	2		
4.3	Доля обучающихся классного коллектива охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО 100% - 1б	1		
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) - участие – 1б - участие и победитель – 2б	2		
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях – 1б в печатных публикациях – 2б	2		
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1		
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели «педагог-педагог»	1		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
5.2.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1		
5.3	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1		
5.4	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1		
6	Дополнительные критерии			
6.1.	Наличие в классе смешанного контингента обучающихся: -по возрасту – 1б -по нозологии – 2б -по нозологии и возрасту – 3б	3		
6.2.	Активное использование цифровой образовательной среды учреждения в учебной деятельности (использование информационных образовательных ресурсов, технологических средств обучения (в том числе посещение кабинетов ЦОС), систему педагогических технологий) Использование 1 компонента – 1 балл, всех – 2б	2		
6.3.	Выполнение работ вне рамок должностных обязанностей (руководитель МО,			

	творческой группы, выполнение общественных функций – председатель профсоюза, совета учреждения, члены ПП консилиума и т.д.). Одно направление – 1 балл Два и более – 2 балла	2		
6.4.	Работа над повышением имиджа учреждения, освещение его деятельности в СМИ, на школьном сайте, в социальных сетях	1		
6.5.	Обеспечение проведения ГИА в ППЭ. Участие педагога в проведении ГИА в качестве: -организатора в аудитории – 2б -организатора вне аудитории – 1б -руководителя ППЭ – 2б -технического специалиста – 1б -наблюдателя – 1б	2		
6.6	Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования директора или лица его замещающего (до 20 минут) о чрезвычайных происшествиях с обучающимися ОУ: - при наличии минус 5 баллов	-5		
19	ИТОГО: 34 критерия+6 дополнительных	59 балла		

Критерии оценивания эффективности работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Самоанализ	Оценка рабочей группы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика по результатам работы учителя-логопеда с обучающимися с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования с нарушениями устной и письменной речи по разделам: «звукопроизношение», «развитие фонематических процессов», «развитие слоговой структуры слова», «развитие лексического строя речи», «развитие грамматического строя речи», «формирование письменной речи» у 10%-19% от числа обучающихся - 1б 20%-29% от числа обучающихся – 2б 30% и более от числа обучающихся – 3б	3		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) по разделам: «физическое развитие», «сенсорное развитие», «познавательное развитие», «коммуникативное развитие» у 20%-39% от числа обучающихся - 1б 40%-59% от числа обучающихся – 2б 60% и более от числа обучающихся – 3б	3		
1.2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): - участие 1 и более человека – 1б - наличие призеров в городских, областных - 2б - наличие призеров во всероссийских, международных - 3б	3		
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5б 61-75% - 1б 76-85% - 1,5б свыше 85% -2б	2		

1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5б 61-75% -1б 76-85% -1,5б свыше 85% - 2б	2		
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5б 61-75% - 1б 76-85% -1,5б свыше 85% - 2б	2		
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1		
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1		
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период	1		
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): -участник – 1б -призер, победитель на городском уровне – 2б -призер, победитель на региональном, всероссийском уровне – 3б	3		
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1		
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) - на уровне ОУ - 1 б - выше уровня ОУ – 2б	2		
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения мероприятий, организованных самой ОО - на уровне города – 1б - выше городского – 2б	2		
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения мероприятий, организованных иными ОО - на уровне города – 1б - выше городского – 2б	2		
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
4. Дополнительные критерии				
4.1	Выполнение работ вне рамок должностных обязанностей (руководитель МО, творческой группы, выполнение общественных функций – председатель профсоюза, совета учреждения, члены ПП консилиума и т.д.). Одно направление – 1 балл Два и более – 2 балла	2		
4.2	Работа над повышением имиджа учреждения, освещение его деятельности в СМИ, на школьном сайте, в социальных сетях	1		
4.3	Обеспечение проведение ГИА в ППЭ. Участие педагога в проведении ГИА в качестве: -организатора в аудитории – 2б -организатора вне аудитории – 1б -руководителя ППЭ – 2б -технического специалиста – 1б -наблюдателя – 1б	2		
ИТОГО 14 критериев +3 дополнительных		34 балла		

Критерии оценивания эффективности работы педагога-психолога

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении 20%-39% - 0,5б 40%-59% - 1б 60% и более – 1,5б	1,5		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: - отсутствие положительного результата за отчетный период -0 б - наличие положительного результата за отчетный период – 1б	1		
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонализированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в гр дошкольного образования или школу, переход из гр ДОУ в начальную школу, из нач школы в основную, при завершении дошкольного образования, завершении основного общего образования)	2		
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %: 60-70% - 0,5 71-85% - 1б свыше 85% - 1,5б	1,5		
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса - в образовательном учреждении (ОУ) – 1б - вне ОУ – 2б	2		
1.6.	Удовлетворенность обучающихся психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5б 61-75% - 1б 76-85% - 1,5б свыше 85% - 2б	2		
1.7.	Удовлетворенность родителей психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5б 61-75% - 1б 76-85% - 1,5б свыше 85% - 2б	2		
1.8.	Удовлетворенность педагогов психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5б 61-75% - 1б 76-85% - 1,5б свыше 85% - 2б	2		
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса.	1		
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				

3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (- участник любого уровня – 1б Призер на - городском, окружном уровне – 2б -региональном – 3б -всероссийском, международном – 4б	4		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) - участник – 1б - призер на уровне города – 2б - призер более высокого уровня – 3б	3		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО - на уровне города – 1б - выше городского – 2б	2		
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных иными ОО - городские – 1б - окружные, региональные, всероссийские и т.д – 2б.	2		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	1		
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	1		
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1		
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1		
4. Дополнительные критерии				
4.1	Выполнение работ вне рамок должностных обязанностей (руководитель МО, творческой группы, выполнение общественных функций – председатель профсоюза, совета учреждения, члены ПП консилиума и т.д.). Одно направление – 1 балл Два и более – 2 балла	2		
4.2	Работа над повышением имиджа учреждения, освещение его деятельности в СМИ, на школьном сайте, в социальных сетях	1		
4.3	Обеспечение проведение ГИА в ППЭ. Участие педагога в проведении ГИА в качестве: -организатора в аудитории – 2б -организатора вне аудитории – 1б -руководителя ППЭ – 2б -технического специалиста – 1б -наблюдателя – 1б	2		
ИТОГО 18 критериев +3 доп		36 баллов		

Критерии оценивания эффективности работы социального педагога

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Самонализ	Оценка рабочей группы
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН).	2		

1.2	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	1		
1.3	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	1		
1.4	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации): 60-70%-0,5б 71-85%-1 б свыше 85%-1,5	1,5		
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) 100% -1б	1		
2.2	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд) 85-99%-0,5 100%-1	1		
2.3	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета: 85-99%-0,5 б 100%-0,5 б	0,5		
2.4	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) участие-1 б победитель или призер городской уровень, окружной-2 б победитель или призер Областной, Всероссийский уровень-3 б	3		
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: участие-1 б победитель или призер городской уровень, окружной-2 б победитель- или призер Областной, Всероссийский уровень-3 б	3		
4.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
4.1	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1		
5. Дополнительные критерии				
5.1	Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных 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: 100% декомп показателя-1 б выше декомп показателя-2 б	2		
5.2	Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, -вовлеченных 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 показателя, с учетом установленного значения для ОО 100% выполнения декомп показателей-1 б свыше выполнения декомп показателей-2 б	2		
5.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) На уровне ОУ 1б Выше уровня ОУ 2б	2		

5.4	Выполнение работ вне рамок должностных обязанностей (руководитель МО, творческой группы, выполнение общественных функций – председатель профсоюза, совета учреждения и т.д.). -одно направление - 1б -два и более направлений - 2б	2		
4	ИТОГО:14 критериев 10осн +4доп	23		

Лист оценивания эффективности работы педагога - библиотекаря

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Самоанализ	Оценка рабочей группы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% - 0,5 балла свыше 45% - 1 балл	1		
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей) до 20 посещений – 0,5 балла свыше 20 посещений – 1 балл	1		
1.3	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей) 12 книговыдач – 0,5 балла; свыше 12 книговыдач – 1 балл	1		
1.4	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 – 0,5 балла; свыше 75% от общего количества обучающихся – 1 балл	1		
1.5	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 20% от общего количества обучающихся – 1 балл	1		
1.6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) до 3-х человек; региональный уровень – 0,5 балл федеральный, международный уровень – 1 балла свыше 3-х человек: региональный уровень – 1 балла федеральный, международный уровень – 2 балла	2		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				

3.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок – 0,5 балла; свыше 10-ти – 1 балл	1		
3.2	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	1		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню)	2		
4.2	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня): участие в конкурсах – 1 балл; призер на региональном уровне -2 б; выше регионального уровня 3б	3		
	Всего	15		

Лист оценивания эффективности работы методиста, старшего воспитателя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1		
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня): На региональном уровне – 1 балл; выше регионального уровня – 2 балла;	2		
2.2	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период(в зависимости от уровня) На региональном уровне – 1 балл; выше регионального – 2 балла	2		
2.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90% - 1 балл; 91%-100% - 2 балла	2		

2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период – 1 балл	1		
2.5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) На региональном уровне – 1 балл; выше регионального – 2 балла	2		
2.6	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) На региональном уровне – 1 балл; выше регионального – 2 балла	2		
2.7	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) на региональном уровне – 1 балл; выше регионального – 2 балла	2		
2.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
3	Дополнительные критерии			
3.1.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –0.5 балла; выше – 1 балл	1		
3.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО – 0.5 балла; выше - 1 балл	1		
3.3.	Выполнение работ вне рамок должностных обязанностей (руководитель МО, творческой группы, выполнение общественных функций – председатель профсоюза, совета учреждения, члены ПП консилиума и т.д.). Одно направление – 1 балл Два и более – 2 балла	2		
3.4.	Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования директора или лица его замещающего (до 20 минут) о чрезвычайных происшествиях в ОУ: - при наличии минус 5 баллов	-5		
	Всего	19 баллов		

Критерии оценивания эффективности работы педагога дополнительного образования, педагога-организатора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Самоанализ	Оценка рабочей группы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 0,5 балла 75%-79% - 1 балл 80% и более – 1,5 балла	1,5		
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100% - 1 балл	1		
1.3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества	1		
1.4	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ. За каждую программу – 1 балл	1		
1.5	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% - 0,5 балла 80% и более – 1 балл	1		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				

2.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) до 5% обучающихся: региональный уровень – 0,5 балла федеральный, международный уровень – 1 балл от 5% до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной, региональный) уровень – 1 балла федеральный, международный уровень – 1,5 балла от 10% до 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной, региональный) уровень – 1 балл федеральный, международный уровень – 2 балла; свыше 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной, региональный) уровень – 1,5 балла федеральный, международный уровень – 2,5 балла (баллы могут суммироваться) наличие победителей +1 балл	5		
2.2	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% обучающихся: региональный уровень – 1 балл федеральный, международный уровень – 1,5 балла свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 1,5 балла федеральный, международный уровень – 2 балла	3,5		
2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период: на уровне целевого значения показателя – 0,5 балла выше - 1 балл	1		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
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 отчетный период (баллы могут суммироваться) на муниципальном уровне – 0,5 балла выше муниципального – 1 балл	1		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 1 балл; выше муниципального уровня – 2 балл	3		
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 1 балла; выше муниципального уровня – 2 балла	2		

4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1		
4.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) на уровне "образовательного округа": призёр, лауреат, дипломат – 1 балл; выше «образовательного округа» -2 балла	2		
4.5	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) на уровне "образовательного округа" – 1 балл выше «образовательного округа» - 2 балла (баллы суммируются)	3		
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1		
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1		
Всего		30		

Критерии эффективности работы начальника финансово экономического — отдела

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-Анализ	Оценка рабочей группы
1	Качественная и своевременная сдача отчетности и уплата налогов и взносов.	3		
2	Эффективное участие в разработке осуществления мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов.	2		
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2		
4	Обеспечение контроля за выполнением финансовых планов и бюджетов денежных средств	2		
5	Качественная организация работы с контролирующими и надзорными органами	1		
6	Соблюдение сроков и порядка предоставления качественной информации для вышестоящих органов.	3		

7	Высокая результативность при выполнении наиболее сложных внеочередных задач	1		
8	Качественное предоставление проектов бюджета на календарный год для вышестоящих органов	1		
9	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны работников учреждения	1		
10	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы водителя

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие нарушений правил дорожного движения Безопасное и безаварийное управление транспортными средствами.	2		
2	Обеспечение безопасных условий для перевозки детей и сотрудников учреждения.	2		
3	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны работников учреждения на неправомерные действия.	1		
4	Качественное и своевременное предоставление отчетов о расходовании ГСМ.	2		
5	Повышение квалификации.	1		
6	Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством и руководителя учреждения.	2		
7	Качественное содержание транспорта в исправном состоянии. Своевременное прохождение технических осмотров в ГИБДД	2		
8	Осуществление мелкого ремонта т/с своими силами.	2		
9	Качественное и ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения	2		
12	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы делопроизводителя

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Качественная и оперативная работа с электронной базой.	3		
2	Отсутствие нарушений сроков рассмотрения и подготовки документов, поступивших на исполнение конкретным исполнителям, исполнения работниками учреждения изданных приказов и распоряжений, а также сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль	2		
3	Качественное выполнения задач по подготовке деловых бумаг.	3		
4	Отсутствию нарушений государственных стандартов	2		

	унифицированной системы организационно-распорядительной документации, нормативных правовых актов, положений, инструкций.			
5	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников учреждения, замечаний со стороны руководства.	2		
6	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил охраны труда и пожарной безопасности	2		
7	Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетности	1		
8	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, работниками.	1		
11	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы диспетчера

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3		
2	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	3		
3	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны работников учреждения на неправомерные действия.	2		
4	Качественное и своевременное оформление отчетной документации.	2		
5	Отсутствие нарушений по технике безопасности, охране труда, санитарно-гигиенических правилам.	1		
6	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	2		
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	2		
8	Качественное и ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения	1		
	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы заведующий хозяйством

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Высокий уровень организации и контроля работы МОП курирующего подразделения.	2		
2	Своевременная и оперативная организация устранения технических неполадок и аварий	2		
3	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований, пожарной и электробезопасности в учреждении.	1		
4	Отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов по направлению деятельности	2		
5	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, пожарной безопасности, правил охраны труда	1		
6	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний сотрудников	3		

	и руководства учреждений			
7	Качественная и своевременная подготовка и организация ремонтных работ, подготовка к новому учебному году.	3		
8	Проведение качественного анализа использования бюджетных средств учреждения по направлению своей деятельности, разработке и реализации мероприятий по повышению эффективности их использования.	2		
10	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы ведущего специалиста по кадрам

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Качественная организация работы с контролирующими и надзорными органами.	1		
2	Своевременный и качественный мониторинг по вакансиям и оформление заявок в центр занятости	1		
3	Отсутствие нарушений сроков рассмотрения и подготовки документов, поступивших на исполнение конкретным исполнителям, исполнения работниками учреждения изданных приказов и распоряжений, а также сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль	3		
4	Отсутствие нарушений государственных стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной документации, нормативных правовых актов, положений, инструкций.	3		
5	Качественная и оперативная работа с электронной базой.	2		
6	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил охраны труда и пожарной безопасности.	1		
7	Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетности	3		
8	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников учреждения, замечаний со стороны руководства.	2		
12	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы кладовщика, кастелянши

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, воспитанников учреждения.	1		
2	Содержание склада в соответствии с СанПиНом, качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на складах.	2		
3	Отсутствие нарушений по технике безопасности, охране труда, санитарно-гигиенических правилам	2		
4	Качественное ведение делопроизводства	2		
5	Выполнение работ вне рамок должностных обязанностей.	1		

6	Качественный и своевременный прием, учет и отпуск материальных ценностей.	2		
7	Своевременный контроль и сохранность выданного инвентаря, продуктов питания, спецодежды работникам учреждения.	1		
8	Качественная и своевременная подготовка ремонтных работ, подготовка к новому учебному году.	1		
9	Качественная работа с поставщиками продуктов питания или инвентаря.	1		
10	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	2		
11	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения	1		
11	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы помощника воспитателя

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Качественная и своевременная ежедневная уборка помещений	2		
2	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений Работодателя в соответствии с СанПиН	1		
3	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны работников учреждения на неправомерные действия.	2		
4	Отсутствие нарушений по технике безопасности, охране труда, санитарно-гигиенических правилам.	2		
5	Выполнение работ вне рамок должностных обязанностей	2		
6	Отсутствие замечаний по соблюдению графика смены постельного белья и полотенец	2		
7	Активное участие в помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми.	2		
8	Качественная и своевременная подготовка ремонтных работ, подготовка к новому учебному году.	2		
9	Качественное и ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения.	1		
11	ИТОГО:	16		

Критерии оценивания эффективности работы уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Качественная и своевременная ежедневная уборка помещений	2		
2	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2		
3	Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством.	2		
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и	2		

	оборудования учреждения.			
5	Качество генеральной уборки помещения	2		
6	Качественное соблюдение правил гигиены и санитарии.	1		
7	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны работников учреждения на неправомерные действия.	2		
8	Качественная и своевременная подготовка ремонтных работ, подготовка к новому учебному году.	3		
11	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы кухонного рабочего

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений Работодателя в соответствии с СанПиН	2		
2	Качественное обслуживание, наличие/отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, воспитанников.	2		
3	Качество генеральной уборки помещения	3		
4	Качественное соблюдение правил гигиены и санитарии.	1		
5	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны проверяющих	1		
6	Выполнение работ вне рамок должностных обязанностей.	2		
7	Отсутствие нарушений по технике безопасности, охране труда, санитарно-гигиенических правилам	1		
8	Качественная и своевременная подготовка ремонтных работ, подготовка к новому учебному году.	2		
9	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения.	2		
11	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Осуществлять своевременную и качественную стирку мягкого инвентаря и спецодежды персонала.	3		
2	Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	2		
3	Отсутствие нарушений по технике безопасности, охране труда, санитарно-гигиенических правилам	1		
4	Качественное обслуживание, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, воспитанников учреждения	2		
5	Качественная и своевременная подготовка ремонтных работ, подготовка к новому учебному году.	2		
6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима при выполнении работы.	2		

7	Качественное ведение делопроизводства (журналы по приему и выдачи белья).	2		
8	Выполнение работ вне рамок должностных обязанностей.	1		
9	Качественное соблюдение правил гигиены и санитарии.	1		
11	ИТОГО:	16		

Критерии оценивания эффективности работы заведующего медпунктом; врача-педиатра, фельдшера, медицинской сестры

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	2		
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	2		
3	Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение контроля за качественным питанием	1		
4	Повышение доли воспитанников, обучающихся, охваченных реабилитационными мероприятиями	2		
5	Доля запланированных и проведенных мероприятий для воспитанников, носящих просветительский и профилактический характер, в части обеспечения охраны жизни и здоровья детей составляет не менее 5 процентов от годового плана мероприятий учреждения.	2		
6	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	2		
7	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе норм физиологического питания.	1		
8	Качественное знание законодательных и нормативных документов, приказов и инструкций министерства здравоохранения и социального развития РФ	1		
9	Контроль по соблюдению норм санитарно-эпидемиологического режима.	2		
10	Отсутствие травматизма.	1		
11	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения за неправомерные действия.	3		
2	Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством.	2		
3	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1		

4	Осуществление контроля за всеми видам оборудования, предотвращение аварий	1		
5	Качественная и своевременная подготовка ремонтных работ, подготовка к новому учебному году.	2		
6	Качественное и своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам	2		
7	Качественное и своевременное обеспечение сезонной подготовки обсуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	2		
8	Качественное соблюдение правил гигиены и санитарии.	1		
9	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения	2		
10	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы контрактного управляющего

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Эффективное участие в разработке осуществлении мероприятий, направленных на соблюдении финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов.	2		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.	3		
3	Качественная и эффективная работа по подготовке документов и размещения в единой информационной системе, информационных сайтах.	3		
4	Качественная и эффективная работа по подготовке и проверки договоров с организациями и учреждениями, определение поставщиков, подрядчиков и исполнителей закупок.	2		
5	Качественное и своевременное составление плана-графика закупок (плана-закупок), осуществление подготовки изменений для внесения в план –закупок и в план-графика и размещения в единой информационной системе.	3		
6	Освоение новых компьютерных и информационных технологий.	2		
7	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны работников учреждения	1		
9	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы специалиста по охране труда

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол-во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
1	Профилактическая работа по предупреждению несчастных случаев с работниками и воспитанниками. Отсутствие травматизма на производстве. Своевременное расследование, учет и отчет по несчастным случаям в соответствии с установленными формами и сроками.	3		
2	Качественное проведение и соблюдение требований условий труда и специальной оценки рабочего места	2		
3	Качественный контроль за соблюдением всеми сотрудниками и воспитанниками требований и инструкций по охране труда и технике безопасности.	2		
4	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников учреждения, замечаний со стороны руководства.	1		
5	Качественное и правильное проведение вводного и текущего инструктажа на рабочем месте с оформлением в журналах регистраций.	1		
6	Отсутствие нарушений по технике безопасности и несчастных случаев в учреждении;	2		
7	Качественное проведение мероприятий в учреждении по охране труда и технике безопасности.	1		
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам охраны труда в учреждении.	2		
9	Качественное и своевременное составление необходимой отчетности по охране труда и технике безопасности.	2		
13	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы сторожа (вахтера)

№ п/п	Критерии	Макси- мальное кол-во баллов	Само- анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны работников учреждения на неправомерные действия.	1		
2	Качественное содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии.	2		
3	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	2		
4	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2		
5	Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством.	3		
6	Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении	2		
7	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории.	2		

	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства.	2		
8	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы инженера-программиста

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Качественное содержание компьютерной техники и другой офисной техники в исправном состоянии	3		
2	Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий.	2		
3	Осуществление качественного ремонта компьютерной техники своими силами.	2		
4	Повышение уровня квалификации	1		
5	Качественное обеспечение бесперебойной работы локальной сети в учреждении.	2		
6	Своевременное и качественное обновление сайтов учреждения	2		
7	Своевременная и качественная проверка технического состояния компьютерной техники	2		
8	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, в которых находится компьютерная техника	1		
9	Контроль за работой антивирусного программного обеспечения	1		
10	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы шеф-повара, повара

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-анализ	Оценка рабочей группы
1	Высокая организация рабочего места в надлежащем порядке	1		
2	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны проверяющих	2		
3	Оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе	1		
4	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований содержания помещений Работодателя в соответствии с СанПиН	2		
5	Отсутствие нарушений по технике безопасности, охране труда, санитарно-гигиенических правилам.	1		
6	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	1		
7	Качественное обслуживание, наличие/отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, воспитанников.	1		

8	Качественное выполнение работ вне рамок должностных обязанностей.	1		
9	Качественное соблюдение технологий приготовления пищи, норм закладки сырья.	2		
10	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	2		
11	Освоение и внедрение новых блюд, разнообразие меню	2		
13	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы экономиста

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-Анализ	Оценка рабочей группы
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2		
2	Качественное осуществление приема и контроля первичной документации по соответствующим участкам и подготовка их к счетной обработке.	2		
3	Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой информации для вышестоящих органов.	2		
4	Эффективное участие в разработке осуществлении мероприятий, направленных на соблюдении финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов.	3		
5	Эффективное участие в проведении экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности организации по данным бухгалтерского учета в целях выявления внутрихозяйственных резервов, осуществления режима экономии и мероприятий по совершенствованию документооборота.	3		
6	Высокая результативность при выполнении наиболее сложных внеочередных задач	2		
7	Отсутствие нарушений законодательства.	1		
8	Качественная и эффективная работа по проверке договоров с организациями и учреждениями.	1		
10	Итого:	16		

Критерии оценивания эффективности работы тьютора

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Само-Анализ	Оценка рабочей группы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений сопровождаемых обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов	1		

1.2	Результативность участия сопровождаемых обучающихся, подготовленных тьютором, в социальных проектах или мероприятиях - участие – 1 б; - призовое место – 2 б.	2		
1.3	Доля сопровождаемых обучающихся, вовлеченных тьютором, во внеклассные мероприятия различного уровня	1		
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу тьютора со стороны участников образовательных отношений	1		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Результативность участия тьютора, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) На уровне учреждения, города – 1б На уровне округа и выше – 2б	2		
2.2.	Наличие у тьютора, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1		
3	Результативность организационно-методической деятельности			
3.1.	Результативность участия тьютора, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных: - самим ОО – 1 б; - иными ОО – 2б.	2		
3.2.	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) - участие – 1б - участие и победитель – 2б	2		
3.3.	Наличие у тьютора, авторских публикаций, освежающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	1		
3.4.	Повышение квалификации тьютора, по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1		

3.5.	Профессиональная активность (результаты участия тьютора в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК)	1		
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии тьютора в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
3.7.	Общественная активность (ведение протоколов, семинаров, конкурсов и др.)	1		
4	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
4.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди сопровождаемых обучающихся у тьютора во время образовательного процесса	1		
4.2.	Обеспечение проведение ГИА в ППЭ. Участие педагога в проведении ГИА в качестве: -организатора в аудитории – 2б -организатора вне аудитории – 1б -руководителя ППЭ – 2б -технического специалиста – 1б -наблюдателя – 1б	2		
4.3.	Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования директора или лица его замещающего (до 20 минут) о чрезвычайных происшествиях с обучающимися ОУ: - при наличии минус 5 баллов	-5		
	Всего:	20		

