

**«Принято»**

Общим собранием работников учреждения  
ГБОУ ООШ № 2  
Протокол № 2 от « 30 » сентября 2021г.

**«Утверждаю»**

Директор ГБОУ ООШ № 2  
..... Е. В. Телегина  
приказ по ГБОУ ООШ № 2  
от « 01 » октября 2021 г. № 27/а - од

**«Согласовано»**

Председатель профсоюзного комитета  
..... Т. Ф. Смолик  
Протокол заседания профсоюзного  
комитета № 4 от « 01 » октября 2021г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке формирования и использования стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основная общеобразовательной школы № 2 имени полного кавалера ордена Славы Павла Федоровича Власова села Солнечная Поляна городского округа Жигулевск Самарской области**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Бюджетного кодекса Российской Федерации,
  - Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 01.06.2006г. №60 (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006г. № 83, от 27.07.2007г. № 118, от 11.06.2008г. № 201, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г. № 204, от 12.10.2011г. № 578, от 27.10.2011г. № 702, от 03.02.2012г. № 38, от 25.09.2012г. № 475, от 12.12.2012г. № 739, от 21.03.2013г. № 107, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015г. № 917, от 06.10.2016г. № 578г., от 20.12.2016г. № 773, от 01.02.2017г. № 62, [от 02.02.2018 N 57](#), [от 06.03.2019 N 121](#), от 16.04.2019 N 237, [от 11.12.2019 N 913](#), [от 16.07.2020 N 494](#), с изм., внесенными [Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016))
  - Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реали-

зации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на основании постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009г. № 92, от 09.10.2009г. № 536, от 23.06.2010г. № 299, от 12.10.2011г. № 575, от 27.10.2011г. № 702, от 21.06.2012г. № 287, от 25.09.2012г. № 475, от 21.03.2013г. № 107, от 30.10.2013г. № 582, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62, от 18.04.2017г. № 245, от 14.09.2017г. № 594, [от 14.02.2018 N 78](#), [от 29.11.2018 N 721](#), [от 06.03.2019 N 121](#), [от 15.04.2019 N 224](#), [от 28.08.2019 N 594](#), [от 29.08.2019 N 604](#), от 17.12.2020 N 1041, [от 05.02.2021 N 51](#), с изм., внесенными [Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016))

– Распоряжением Минобрнауки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

– приказами министерства образования и науки Самарской области:

- от 02.04.2009г. № 295-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»;

- от 19.02.2009г. № 31-од « Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» с учетом изменений, внесенных в него приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010г. № 9-од

-Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области № 486-р от 05.07.2017г. (в ред. [Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019 N 865-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»,

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности через стимулирование работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 2 имени полного кавалера ордена Славы Павла Федоровича Власова села Солнечная Поляна городского округа Жигулевск Самарской области (далее – Учреждение) к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности труда, развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров, укрепления и развития материально-технической базы.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения и расходования денежных средств, направляемых на выплаты, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

## **2. ВИДЫ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.1. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам

Учреждения разработаны на основе распоряжения Министерства образования и науки Самарской области №295-р от 02.04.2009г. «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».

2.2. Перечень критериев, утвержденных Приказом (утв. от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области может быть дополнен образовательным учреждением не более чем 30 % критериев от общего количества. Критерии оценивания и значения по критерию стимулирующих выплат могут меняться в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения на определенный период.

2.3. Каждый работник может обратиться с предложениями по критериям оценивания и их значению в экспертный Совет по стимулирующим выплатам. Экспертный Совет выносит мотивированное мнение по предложениям на общее собрание работников. В шкалу критериев оценивания и значений по критериям стимулирующих выплат вносятся изменения, если за них проголосовало простое большинство сотрудников.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению высокого результата работы, а также поощрение за качественные результаты труда, в том числе руководителю учреждения.

2.5. Объем денежных средств, направляемых на доплаты и надбавки из стимулирующей части ФОТ определяется в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплаты – один год.

2.7. Распределение стимулирующих выплат между различными категориями работников Учреждения устанавливается в следующих пропорциях:

- на стимулирующие выплаты руководителю Учреждения до 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда, предназначенной для стимулирующих выплат; оставшиеся 97% от стимулирующей части фонда оплаты труда, распределяется между остальными работниками (за исключением руководителя Учреждения) по баллам согласно приказа руководителя Учреждения, которые распределяются следующим образом:
- не более 8% на стимулирующие разовые выплаты за конкретный качественный результат;
- не менее 89% на стимулирующие выплаты длительного характера:

2.8. Условиями для назначения стимулирующих выплат длительного характера являются -стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему

- месту работы);
- отсутствие случаев травматизма учащихся во время учебно-воспитательного процесса, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб.

2.9. Стимулирующие выплаты длительного характера устанавливаются 1 раз в год: с 1 сентября текущего учебного года и выплачиваются ежемесячно с заработной платой.

2.10. При установлении выплат стимулирующего характера, надбавок, определении размера доплат работникам школы используются следующие показатели оценки труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное выполнение плановых показателей;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к делу;
- личный вклад в развитие школы, форм и методов обучения и воспитания; методическая работа, обобщение передового опыта, работа над пособиями; активное участие в общественной жизни учреждения; участие в укреплении и развитии материально-технической базы учреждения; финансовых и экономических

показателей;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка школы; участие в опытно-экспериментальной работе.

2.11. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии результативности и качества работников (далее Критерии) и их балльная оценка, которые определяются экспертным советом по стимулирующим выплатам, согласовываются с Общественным советом и утверждаются приказом директора Учреждения. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

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

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.13. Для получения стимулирующих выплат работник не позднее, чем за 2 недели до окончания сроков действия установленных надбавок и доплат, должен представить Экспертному совету Учреждения материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора.

2.14. Материалы самоанализа работников рассматриваются экспертным советом в течении 5 дней, который формирует аналитическую информацию о показателях деятельности работников и классных руководителей.

Работник может присутствовать при рассмотрении его самоанализа. Экспертный совет представляет директору протокол по результатам работы.

2.15. Экспертный совет Учреждения не позднее 25 августа текущего учебного года направляет протокол о принятом решении директору о показателях деятельности работников, классных руководителей

2.16. После получения протокола об установлении стимулирующих выплат директор Учреждения не позднее 1 сентября текущего года издает приказ о доплатах и надбавках работникам, в котором указывается:

- сумма стимулирующего фонда, распределяемая на выплаты длительного характера;
- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла;
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием суммы выплаты.

2.17. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения определяется путем умножения количества баллов, набранных этим работником в соответствии с критериями и показателями качества работников, на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется через деление соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных работниками Учреждения, претендующими на выплаты данного характера.

2.18. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующих выплат у работника возникает право на их получение (достижение 4 месяцев стажа работы, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска и др.):

- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента издания директором Учреждения приказа на основании решения экспертной комиссии по стимулирующим выплатам по результатам представленного работником самоанализа;
- стимулирующая выплата работнику производится из стимулирующего фонда выплат длительного характера, при этом происходит перерасчет стоимости одного балла и

изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам.

2.19. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее Положение.

2.20. Установление выплат работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.21. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения, а также периодичность их установления утверждаются Министерством образования и науки Самарской области.

2.22. Суммы доплат, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

2.23. Решение о лишении доплата и надбавок стимулирующего характера в период их действия принимается директором Учреждения без согласования на основании письменного аргументированного материала (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Условиями для отмены стимулирующей выплаты может служить:

- ухудшение качеств работы;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины со стороны работника, наложение дисциплинарного взыскания;
- несоблюдение правил и норма охраны труда и техники безопасности, наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, если ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

2.24. Материальная ответственность может быть снята на усмотрение директора, но не ранее чем через три месяца. При наличии замечания стимулирующая выплата также может быть снята по усмотрению руководителя.

2.25. Экономия средств на оплату труда стимулирующей части направляется в первую очередь на выплаты (доплаты, надбавки) стимулирующего характера.

Материальная помощь выплачивается в случае смерти близких родственников или в связи с тяжелым материальным положением сотрудника, возникшем в случае стихийного бедствия.

При отсутствии средств экономии заработной платы выплаты не производятся.

2.26. Доплаты, которые выплачиваются из средств экономии стимулирующей части, устанавливаются приказом руководителя, предельным размером не ограничиваются, а ограничиваются наличием этих средств.

2.27. Доплаты могут производиться:

- за высокие результаты работы по итогам календарного и учебного года, квартала и прочее;
- за активное участие в общественной жизни ГБОУ ООШ № 2, проведение праздников,
- - качественное проведение открытого урока;
- за сложность и напряженность в работе, связанной с подготовкой и сдачей плана мероприятий, отчетов, соревнований, конкурсов и прочее;
- за интенсивность и напряженность работы;
- за профессиональное мастерство;
- в целях стимулирования повышения качества работы специалистов;
- за активное участие и большой личный вклад в разработку и внедрение мероприятий, направленных на (реализацию проектов учреждения, экономию материальных и трудовых ресурсов, разработку эффективной организационной структуры учреждения, формирование привлекательного имиджа учреждения, выполнение особо важного и срочного задания).

### **3.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

2.28. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения

2.29. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников учреждения и вводится в действие приказом директора Учреждения. Изменения и дополнения

к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

2.30. Настоящее положение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 января 2022 года.

2.31. Срок действия настоящего положения не ограничен.

2.32. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

#### **4. КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА И САМОАНАЛИЗЫ РАБОТНИКОВ**

2.33. Устанавливаются следующие формы листов оценивания результативности и качества работы (эффективности труда):

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

(Ф.И.О. учителя)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы	Самооценка	Оценка ЭС	
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1	Снижение численности (отсутствии) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов В первых классах учитываются показатели выполнения комплексной работы не ниже базового уровня.	1		
	2	Доля обучающихся, успевающих на 4 и 5 по преподаваемому учителю предмету(-ам), выше чем в среднем по уровню ОО	1		
	3	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	От числа сдающих учащихся 81 - 100% - 8 61-80% - 6 51 – 60 % - 4 Менее 50 % - 2		
	4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1		
	5	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1		
	6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Сдают 81 – 100% Качество 50-60 % - 5 Качество выше 60 % - 6 61-80 % учащихся Качество 50-60 % - 4 Качество выше 60 % -		

		5 51 – 60 % учащихся Качество 50-60 % - 3 Качество выше 60 % - 4		
7	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», Волонтерство, деятельность школьного музея (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя  <i>(ЮИД, Юнармия, РДШ, ШСК, Волонтерство)</i>	3 балла не менее 50% обучающихся		
8	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов			
9	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		
10	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1		
11	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	окру г победитель – 3, призер – 2 уч. – 1 об- лас ть победитель – 5 призер – 4, уч. – 3 РФ победитель – 10 призер – 9, уч. – 5		
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  <i>(кроме указанных в пункте 7)</i>	3 балла- 80-100 % учащихся 2 балла- 50-79 % учащихся 1 балл – 30-49 % учащихся		
13	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90-100% - 2 балла 75-89% - 1 балл		
14	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1		

Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	15	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	на уровне декомпозированного показателя – 1 балла выше декомпозированного показателя – 2 балла			
	16	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Округ	Победитель -12		
				Призер - 10		
			Область	Участие – 1 б за каждый предмет		
				Победитель -15		
				Призер - 12		
			РФ	Участие – 2 за каждого		
	Победитель 20					
	Призер - 18					
	Участие – 3 за каждого					
17	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады)	Округ	Победитель -5			
			Призер - 4			
			Участие – 1 б			
		школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Область	за каждый предмет		
				Победитель -7		
			Призер - 6			
			РФ	Участие – 2 за каждого		
				Победитель - 10		
				Призер - 9		
	Участие – 3 за каждого					
	18	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Округ	Победитель -5		
				Призер - 4		
				Участие – 1 б за каждый предмет		
			Область	Победитель -7		
				Призер - 6		
Участие – 2 за каждого						
РФ	Победитель - 10					
	Призер - 9					
	Участие – 3 за каждого					
19	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус», и в другие аналогичные проекты	3				

	20	Наличие победителей и призёров, а также участия среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Участие -3 балла Призер – 6 баллов Победитель– 10 баллов		
	21	Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя (*знакомство со структурой экономики территории/региона: приоритетные кластеры (автомобилестроительный, нефтехимический, аэрокосмический, агропищевой), новые кластеры и секторы экономики (медицинские и фармацевтические технологии, туризм, малотоннажная химия, производство детских товаров, контрактное производство), перспективные высокотехнологичные производства (AeroNet, NeuroNet, HealthNe, EnergyNet, AutoNet), секторов, повышающих конкурентноспособность экономики (инфраструктура, транспорт, логистика, торговля, инфокоммуникация, связь) (*экскурсии на предприятия, мастер-классы от профессионалов)	1 балл не менее 50% обучающихся приняли участие		
	22	Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	на уровне декомпозированного показателя – 2 балла выше декомпозированного показателя – 3 балла		
	23	Кураторство социально значимой деятельности (РДШ, ЮИД, Юнармия, ШСК, движение «Школьный музей», движение «Волонтеры Победы», проект «Билет в будущее» и т.д)	5		
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	24	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	3		
	25	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора, по факту участия в мониторинге)	2		
	26	Использование учителем в учебном предмете образовательных платформ и IT-технологий	1		
Результаты организационно-методиче-	27	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 меро-	Город, округ победитель - 5 призер - 4		

	<p>приятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) (Пояснение: считаются мероприятия, подтвержденные положением о мероприятии или <b>сертификатом с указанием темы выступления</b>)</p>	<p>участие - 1</p> <p>область</p> <p>победитель - 7</p> <p>призер - 6</p> <p>участие - 2</p> <p>РФ, Междунар.</p> <p>Награда - 9</p> <p>призер - 8</p> <p>участие - 3</p>		
28	<p>Участие в заочных (дистанционных) конкурсах профессионального мастерства. (в зависимости от уровня, по наивысшему, вне зависимости от количества этапов), проводимые Министерством образования Самарской области и ЦУ.) «Его Величество урок», заочный этап «Классный руководитель», «Воспитать человека», конкурсы методических разработок и т.д.</p>	<p>округ</p> <p>Побед.-5</p> <p>Призер-4</p> <p>участие-1</p> <p>Обл.</p> <p>Побед.-7</p> <p>Призер-6</p> <p>участие-2</p> <p>РФ</p> <p>Побед.-10</p> <p>Призер-9</p> <p>Участие-3</p>		
29	<p>Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период</p>	1		
30	<p>Организация мероприятий по предмету (интеллектуальные конкурсы, олимпиады, конференции, КВН и др.) при наличии утвержденного сценария и приказа в зависимости от уровня; методических семинаров, конференций выше уровня общеобразовательного учреждения (при наличии положения и приказа ЦУ/ положительного заключения методической службы школы/, ресурсного центра)</p>	Школа-1 Округ-10 Область-15		
31	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	2		
32	<p>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 (*на основе итоговой таблицы педагога с приложением сертификатов, при условии наличия не менее 1 курса по формированию позитивной социализации обучающихся: РДШ, профилактика негативных зависимостей, деструктивного поведения, кибербезопасность и др.)</p>	1		

Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	33	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО <i>*для начальной школы вовлеченность в мероприятия по пропаганде здорового образа жизни – 100% - 2 балла</i>	2		
	34	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
	35	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1		
	36	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности обучающихся учителя	2%-5 баллов, 3%-7 баллов, 4%-9 баллов 5% и выше – 10 баллов		

**Порядок:** 1 раз в год (сентябрь), для вновь прибывших педагогов заседание комиссии проводится в индивидуальном порядке (стаж работы в должности не менее 4 месяцев, в том числе по предыдущему месту работы)

**Условия:** отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, отсутствие

Подпись работника: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О)

Подписи членов экспертного совета: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом  
от 01.10.2021 № 27/а-од**

**Критерии результативности (качества) работы сторожа**

\_\_\_\_\_  
**(Ф.И.О. сторожа)**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка ЭС</i>	<i>Примечание</i>
1.	Обеспечение сохранности здания	Ниже - 0 Норм Выше - 2	Отсутствие или своевременное возвращение краж, взломов, битья (т.п.); в случае совершения или угрозы совершения хулиганских действий - немедленный вызов наряда милиции и уведомление администрации			
2.	Обязательный приём-сдача смены	Ниже - 0 Норм Выше - 2	В начале и конце смены -обход здания внутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающей смену вахтёра			
3.	Обеспечение порядка в здании в вечернее время	Ниже - 0 Норм Выше - 2	Отсутствие в здании посторонних (без приказа или особого распоряжения ректора лица); своевременное обнаружение неисправности или нарушения работы сигнальных устройств, систем вентиляции, электро-, тепло- и водоснабжения, газификации			
			принятие мер по их устранению с обязательным уведомлением заведующему хозяйством и вызовом соответствующих служб.			

4.	Совмещение обязанностей	Ниже - 0 Нор- Выше - 2	В летнее время : помощь дворнику в е травы и уборке территории, полив & и насаждений; помощь в дении текущего ремонта здания.			
ВСЕГО баллов						

Подпись работника: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О)

Подписи членов экспертного совета: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом  
от 01.10.2021 № 25/а-од**

**Критерии результативности (качества) работы уборщика служебных помещений**

\_\_\_\_\_  
**(Ф.И.О. уборщик служебных помещений)**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка ЭС</i>	<i>Примечание</i>
1.	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны пед.состава и администрации			
2.	Обеспечение порядка на закреплённой территории	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и заведующего хозяйством			
3.	Обязательный возврат ключей от всех помещений на вахту	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Отметка о возврате в журнале			
4.	Совмещение обязанностей	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Летнее время: помощь в текущем ремонте Уборка не закреплённой территории в случае чрезвычайной ситуации			
5	Проведение генеральных уборок	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Участие в общешкольных генеральных уборках 1 раз в квартал			

Подпись работника: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О)

Подписи членов экспертного совета: \_\_\_\_\_

---

---

---

Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом  
от 01.10.2021 № 25/а-од**

**Критерии результативности (качества) работы специалиста по кадрам**

\_\_\_\_\_  
**(Ф.И.О. специалист по кадрам)**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка ЭС</i>	<i>Примечание</i>
1.	Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.п.), указать название.	3 (за каждый)				
2.	Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов (указать название).	3 (за каждый)				
3.	Выполнение курьерских работ.	1				
4.	Оперативность предоставления и аккуратность ведения протоколов.	1				
5.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов.	1(за каждый)				
6.	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности (при условии проведения мероприятий по контролю в данный период)	3				
7.	Сохранность оборудования и мебели.	1				

8.	Наличие собственных разработок по ведению номенклатуры дел учреждения, обеспечение их.	2				
9.	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения.	1				
10.	Выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями (с подтверждением)	1(за каждое) 0,5 (за каждое)	Связанных с большой затратой времени Не связанных с затратой времени			
11.	Отсутствие письменных обоснованных жалоб (не учитываются при невозможности определения адресанта).	1				

Подпись работника: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О)

Подписи членов экспертного совета: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_