


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 55» городского округа Самара**

ПРИНЯТО
На общем собрании
работников МБОУ Школа
№ 55 г.о. Самара
Протокол № 1
от «30» сентября 2021 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
МБОУ Школы № 55
г.о. Самара

Н.В. Вахрамеева
«01» октября 2021 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ Школа № 55
г.о. Самара

Приказ № 36
от «01» октября 2021 года

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школа № 55»
городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 55» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 55» городского округа Самара (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» в редакции постановлений Правительства Самарской области № 83 от 21.06.2006, № 118 от 27.07.2007, № 201 от 11.06.2008, № 563 от 29.10.2010, № 119 от 14.04.2011, № 204 от 26.05.2011, № 578 от 12.10.2011, № 702 от 27.10.2011, № 38 от 03.02.2012, № 475 от 25.09.2012, № 739 от 12.12.2012, № 107 от 21.03.2013, № 25 от 22.01.2014, № 79 от 17.02.2014, № 917 от 31.12.2015, № 578 от 06.10.2016, № 773 от 20.12.2016, № 62 от 01.02.2017, № 57 от 02.02.2018, № 121 от 06.03.2019, № 237 от 16.04.2019, № 913 от 11.12.2019, № 629 от 30.08.2021, № 485 от 06.10.2009 (в редакции 20.12.2016) о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60, 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» (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25), приказом Министерства

образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями).

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда в размере 81,76%, который включает:

– фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

– фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;

– специальный фонд в размере 21,81%, фонда оплаты труда работников учреждения, который включает:

– доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

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

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

– компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

– доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством обучающихся менее фактической наполняемости класса.

1.4.2. Стимулирующего фонда в размере 18,24% фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом: на стимулирующие выплаты директору школы – не более 3%;

на стимулирующие выплаты заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу – не менее 17%;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не более 80%.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

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

1.7. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.8. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.9. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.10. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а так же материальной помощи могут направляются средства от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

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

2.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего

образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

Кпр – коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня	1
Для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения	1,3

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физика, химия и др.), проведении профильных и элективных курсов, в группах при реализации образовательных программ углубленного уровня в рамках профильного обучения (при условии наполняемости группы менее 15 человек) который устанавливается в следующих размерах:

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

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам осуществляющему образовательный процесс.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

– при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

– при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

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

– с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;

– с обучающимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с обучающимися учреждения рассчитывается для НОО, ООО и СОО в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом.

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

$$СЧ_{zi} = \frac{ФОТ_{педzi} \times УД}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где:

$СЧ_{zi}$ – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

a_i – количество учащихся в классе;

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

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

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

365 – количество часов в году;

$ФОТ_{педzi}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу) согласно Положению о распределении специальном фонде оплаты труда сотрудников МБОУ Школы № 55 г.о. Самара.

2.4. доплаты устанавливаются приказом директора учреждения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата руководителя определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр – заработная плата руководителя учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

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

Группа по оплате труда руководителя учреждения	Повышающий коэффициент
1 группа	1,8
2 группа	1,4
3 группа	1,2
4 группа	1,1

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию руководителя:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1,0 – для руководителей, имеющих первую категорию;

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации или Самарской области, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Ср – величина стимулирующих выплат руководителя учреждения.

3.3. Зарботная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в сентябре и январе по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр – зарботная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в образовательном учреждении за сентябрь и за январь;

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

Группа по оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательных учреждений	Повышающий коэффициент
1 группа	1,5
2 группа	1,3
3 группа	1,1
4 группа	1,0

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

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

1,0 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации или Самарской области, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Ср – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

3.3. С учетом условий труда заместителя руководителя, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные пунктом 5. настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются в соответствии с пунктом 6. настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и рабочих

4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, специалистов, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2 Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431.

4.3. Доплаты к должностному окладу (окладу) учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются согласно Положению о распределении специальном фонде оплаты труда сотрудников МБОУ Школы № 55 г.о. Самара.

4.4. Сторожа́м (вахтера́м) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц. Минимальный размер оплаты труда выплачивается за полностью отработанную норму рабочего времени в конкретном месяце.

5. Выплаты компенсационного характера

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

5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятые на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации.

5.4. Работа с вредными и (или) опасными условиями труда оплачивается в повышенном размере, которая не может быть менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Производить доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере до 10% должностного оклада (оклада) уборщикам служебных помещений по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Если специальная оценка условий не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда.

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

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

5.6. Работникам учреждения за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации). Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (часть четвертая статьи 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

5.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 (ст. 153 ТК РФ).

5.10. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

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

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Регламент распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

6.1.1. Регламент распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников призван ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда данных работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

6.1.2. Критерии оценки деятельности работников школы и форма листа самооценки приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

6.1.3. Материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями, представляются работниками в экспертный совет по распределению стимулирующего фонда до 20 сентября и до 20 января.

Экспертный совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами экспертного совета, присутствующими на заседании.

Руководитель учреждения издает приказ о выплате стимулирующих надбавок по итогам второго полугодия не позднее 25 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 25 января. Установленная приказом руководителя учреждения стимулирующая надбавка выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

6.1.4. Снижение или отмена стимулирующих выплат может меняться в течение учебного полугодия в следующих случаях:

- невыполнения критериев премирования;
- наличия случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

6.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы.

6.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

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

а) для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач.

6.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

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

6.2.5. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

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

– в связи с профессиональными праздниками Днем учителя; Днем бухгалтера и другими;

– в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта и другими;

– в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

6.3.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом руководителя учреждения.

6.3.3. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.3.4. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

6.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей 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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом 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. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

6.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности. Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления 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», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности. В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

6.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.4.1. абзацах первом и втором пункта 6.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, 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.

7. Другие вопросы оплаты труда

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

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

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

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения.

7.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

7.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных 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.

Лист самоанализа по критериям эффективности труда учителя-предметника

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
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) с приложением данных из АСУ РСО	Положительная динамика – 2б. Сохранение значения – 1б.		
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	0 – 1% – 3б. 2 – 3% – 2б. 4 – 5% – 1б.		
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в школе	50 – 70 % – 3б. 40 – 49% – 2б. 29 – 39% – 1б.		
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1б.		
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% – 1б.		
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»	50% – 3б. 40% – 2б. 30% – 1б.		
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1б.		
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% – 1б.		
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% – 2б. 94 – 99% – 1б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания		Самооценка	Решение комиссии
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% – 2б.			
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	100% – 2б.			
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	100% – 2б.			
1.13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	80 – 100% – 4б. 50 – 79% – 3б. 20 – 49% – 2б. до 20% – 1б.			
1.14.	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)	регион и выше – 4б. муниципалитет – 3б. район – 2б. школа – 1б.			
1.15.	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	муниципалитет	школа		
		50% – 3б.	2б.		
		30 – 49% – 2б.	1б.		
		до 29% – 1б.			
1.16.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да – 2б.			
1.17.	Организация и проведение платных образовательных услуг	Да – 1б.			
1.18.	Участие родителей в общешкольных социально-значимых мероприятиях,	Да – 1б.			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
	направленных на реализацию декомпозированных показателей и повышение имиджа школы			
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Наличие у учителя участников предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	регион и выше – 3б. муниципалитет – 2б. школа – 1б		
2.2.	Наличие у учителя обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	регион и выше – 3б. муниципалитет – 2б. школа – 1б		
2.3.	Наличие у учителя участников спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	регион и выше – 3б. муниципалитет – 2б. район – 1б		
2.4.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	регион и выше – 3б. муниципалитет – 2б. район – 1б		
2.5.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	100% – 2б. 80% – 1б.		
2.6.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	регион и выше – 3б. муниципалитет – 2б. школа – 1б		
2.7.	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», Робототехника, Кванториум и в другие аналогичные проекты	2б.		
2.8.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения	более 50% – 2б. до 50% – 1б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
	JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику			
2.9.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	За каждого призёра – 1б.		
2.10.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	более 50% – 2б. до 50% – 1б.		
2.11.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	За каждого – 1б.		
2.12.	Руководство казачьим кадетским классом	3б.		
2.13.	Работа членом жюри	Регион – 3б. Муниципалитет – 2б. Школа – 1б.		
2.14.	Работа экспертом Всероссийских проверочных работ, Всероссийской олимпиады школьников	0 – 49% работ класса – 1б. 50 – 100% работ класса – 2б. Суммы по классам суммируются.		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных	За каждого ученика – 1б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
	платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику			
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	100% – 2б.		
3.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да – 1б.		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	регион и выше – 4б. муниципалитет – 3б. район – 2б. школа – 1б.		
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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	регион и выше – 4б. муниципалитет – 3б. район – 2б. школа – 1б.		
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	регион и выше – 4б. муниципалитет – 3б. район – 2б.		
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)	регион и выше – 3б. муниципалитет – 2б. район – 1б.		
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни,	Да – 2б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
	профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период			
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	Раз в год – 2б. Раз в два года – 1б.		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (1-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса за родительские средства, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	80% – 4б. 70 – 79% – 3б. 60 – 69% – 2б. до 60% – 1б.		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Нет – 2б.		
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Свыше 50% – 2б. 25 – 49% – 1б.		
5.4.	Участие учителя в летней оздоровительной кампании	ЛДП – 1б. Профильная смена в ДОЦ – 2б.		
5.5.	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	Ср. оценка «5» – 10б. Ср. оценка «4» – 5б.		
		Всего – 100 баллов		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20% – 39% – 1б. 40% – 59% – 2б 60% и более – 3б.		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Наличие – 1б.		
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	1б. 2б. 3б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60 – 70% – 1б. 71 – 85% – 2б. свыше 85% – 3б.		
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Участие – 1б. Призёр – 2б. Победитель – 3б.		
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Регион – 3б. Муниципалитет – 2б. Район – 1б.		
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Регион – 3б. Муниципалитет – 2б. Район – 1б.		
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51 – 60% – 1б. 61 – 75% – 2б. 76 – 85% – 3б. свыше 85% – 4б.		
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51 – 60% – 1б. 61 – 75% – 2б. 76 – 85% – 3б. свыше 85% – 4б.		
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51 – 60% – 1б. 61 – 75% – 2б. 76 – 85% – 3б. свыше 85% – 4б.		
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)	Наличие – 1б.		
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	Наличие – 1б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ и конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Регион – 3б. Муниципалитет – 2б. Район – 1б.		
3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Регион – 4б. Муниципалитет – 3б. Район – 2б. Школа – 1б.		
3.3.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического и коррекционного содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	За каждую разработку – 1б.		
3.4.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1% – 5% – 1б; 5% до 10% – 2б; более 10% – 3б.		
3.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 1б.		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда социального педагога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% – 75% – 2б. 74% – 50% – 1б.		
1.2.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Регион – 4б. Муниципалитет – 3б. Район – 2б. Школа – 1б.		

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	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% – 1б. 100% – 2б		
2.2.	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% – 1б. 100% – 2б.		
2.3.	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)	Регион – 4б. Муниципалитет – 3б. Район – 2б. Школа – 1б.		
2.4.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	50% – 80% – 1б. 81% – 100% – 2б.		
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Регион – 4б. Муниципалитет – 3б. Район – 2б. Школа – 1б.		
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 1б.		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда педагога–библиотекаря

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	свыше 45% – 1б.		
1.2.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на	12 книговыдач – 1б свыше 12 книговыдач – 2б.		

	бумажных носителях на количество читателей)			
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 1б; свыше 12 книговыдач -2б.		
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 – 1б; свыше 75% от общего количества обучающихся – 2б.		
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 – 1б; свыше 20% от общего количества обучающихся – 2б.		
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Отсутствует жалобы – 1б.		
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)	Регион и выше – 3б. Муниципалитет – 2б. Район – 1б.		
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. мультимедиа, презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок – 1б; свыше 10-ти разработок – 2б.		
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)	Регион – 4б. Муниципалитет – 3б. Район – 2б. Школа – 1б.		
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Регион и выше – 3б. Муниципалитет – 2б. Район – 1б.		
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Регион и выше – 4б. Муниципалитет – 3б. Район – 2б.		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
Санитарно-гигиенические условия школы				
1.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	1		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территории.	1		
3.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	2		
Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении				
4.	Высокий уровень организации и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении.	1		
5.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности.	1		
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря				
6.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения. И взаимодействие с обслуживающими организациями.	1		
7.	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту.	2		
8.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	1		
9.	Отсутствие замечаний по обеспечению технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами.	1		
10.	Высокий уровень организации проведения инструктажей по охране труда с подчиненными сотрудниками.	1		
Итого:		12		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Отсутствие замечаний к составлению ПФХД на очередной год	1		
2.	Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
3.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
4.	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-	1		

	материальные ценности			
5.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
6.	Замечания со стороны проверяющих: - снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом; - отсутствие замечаний.	1 1		
7.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1		
8.	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1		
9.	Своевременное составление и предоставление отчетности: (бухгалтерской, налоговой, статистической)	1		
10.	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь, достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
11.	Соблюдение сроков подачи сведений в ПФР	1		
12.	Отсутствие замечаний на несвоевременное начисление и выдачу заработной платы работникам учреждения	1		
13.	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	1		
14.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
Итого:		15		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Качественное предоставление отчетной информации, аналитических материалов, текущих отчетов и другой документации	1		
2.	Эффективное планирование осуществляемых закупок, своевременность утверждение плана-закупок и плана-графика	1		
3.	Эффективное использование плана-графика	1		
4.	Качественный и эффективный контроль за выполнением договорных обязательств порядком оформления договоров и иных финансово-хозяйственных операций с поставщиками, подрядчиками, исполнителями и заказчиками	1		
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам исполнения Федерального закона № 44-ФЗ	1		
6.	Качественное и своевременное оформление пакета документов	1		

7.	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	1		
8.	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь, достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
9.	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	1		
10.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
Итого:		10		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Обеспечение работников школы канцелярскими принадлежностями, предметами хозяйственного обихода.	1		
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	1		
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	2		
4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности.	1		
5.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния здания и прилегающей территории.	1		
6.	Образцовое содержание учебных классов, кладовых и иных технических помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	2		
7.	Качественное ведение документации.	1		
8.	Экономия тепловых, водных и энергетических ресурсов	2		
9.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.	1		
Итого:		12		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда секретаря руководителя

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		

2.	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	1		
3.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
4.	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1		
5.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
6.	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
7.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
8.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
9.	Своевременная и качественная организация делопроизводства.	1		
10.	Своевременное доведение корреспонденции до исполнителей	1		
Итого:		10		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда инспектора по кадрам

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом.	1		
2.	Отсутствие замечаний по ведению архива (отдел кадров), выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации.	1		
3.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	1		
4.	Отсутствие замечаний по ведению процедур оформления приёма, увольнения, перемещения работников.	1		
5.	Своевременная отчётность в Центр занятости населения по вакансиям.	1		
6.	Использование в работе специализированных компьютерных программ.	1		
7.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	1		
8.	Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договора, дополнительные соглашения, личные дела Работников)	1		
9.	Своевременная и качественная организация делопроизводства.	1		
10.	Своевременное доведение корреспонденции до исполнителей.	1		
Итого:		10		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда контрактного управляющего

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Качественное предоставление отчетной информации, аналитических материалов, текущих отчетов и другой документации.	1		
2.	Эффективное планирование осуществляемых закупок, своевременность утверждение плана-закупок и плана-графика.	1		
3.	Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок.	1		
4.	Качественный и эффективный контроль за выполнением договорных обязательств порядком оформления договоров и иных финансово-хозяйственных операций с поставщиками, подрядчиками, исполнителями и заказчиками.	1		
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам исполнения Федерального закона № 44-ФЗ.	1		
6.	Ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними.	1		
7.	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов.	1		
8.	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь, достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом.	1		
9.	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров.	1		
10.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование.	1		
Итого:		10		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда медицинской сестры

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности.	1		
2.	Организация труда медицинской сестры.	1		
3.	Сестринская практика.	1		
4.	Оказание неотложной помощи.	1		
5.	Медицинская этика	1		

6.	Организация санитарно-эпидемиологического режима.	1		
7.	Документирование сестринской деятельности.	1		
8.	Профессиональная подготовка специалиста.	1		
9.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	1		
Итого:		9		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда методиста АСУ РСО

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности.	1		
2.	Отсутствие замечаний за нарушение сроков обеспечение информационного наполнения электронных журналов.	1		
3.	Качественный контроль за техническим обеспечением работы ЭЖ.	1		
4.	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	1		
5.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	1		
6.	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины.	1		
Итого:		6		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда хлораторщика

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности в бассейне.	1		
2.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований в бассейне.	1		
3.	Качественное осуществление контроля работы насосов, фильтров, контрольно-измерительных приборов и другого оборудования водоподготовки.	1		
4.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1		
5.	Выполнение дополнительных поручений за рамками функционала.	1		
6.	Отсутствие травматизма по вине работника.	1		
Итого:		6		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	1		
2.	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1		
3.	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1		
4.	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
5.	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1		
6.	Своевременный текущий ремонт оборудования, инвентаря, помещений	1		
Итого:		6		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности			
2.	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
3.	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1		
4.	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
6.	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	1		
Итого:		6		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда сторожа

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
Высокая организация охраны учреждения				
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности			

2.	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
3.	Отсутствие замечаний по въезду постороннего транспорта на территорию образовательного учреждения	1		
4.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций	1		
5.	Отсутствие замечаний по ведению журнала дежурства	1		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
Итого:		6		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда гардеробщика

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности.	1		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1		
3.	Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей	1		
4.	Содержание в чистоте и порядке помещение гардеробной	1		
5.	Выполнение дополнительных поручений за рамками функционала	1		
6.	Отсутствие краж по вине работника	1		
Итого:		6		

Лист самоанализа по критериям эффективности труда дворника

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка	Решение комиссии
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности.	1		
2.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований на территории школы.	1		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1		
4.	Активное участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории	1		
5.	Выполнение дополнительных поручений за рамками функционала	1		
6.	Отсутствие травматизма по вине работника	1		
Итого:		6		

