

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области «Школа-интернат № 3 для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья городского округа Тольятти»

Мнение представительного
органа работников учтено
« 30 » 09 2021

Представитель
Купцова Н.В. Купцова

РАССМОТРЕНО
на заседании Управляющего
совета Учреждения
протокол № 20

« 30 » 09 2021
Курочкина Курочкина Е.А.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ школы-
интерната № 3 г.о. Тольятти
« 30 » 09 2021
О.П. Степанова О.П. Степанова



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа-интернат № 3 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Тольятти» (далее – школа-интернат).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных

бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями);

- распоряжением министерства образования и науки 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)»;

- 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»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении Видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки;

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности.

1.3. Применяемая система оплаты труда нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений способствующих повышению эффективности деятельности школы-интерната по реализации уставных целей.

1.4. Оплата труда работников школы-интерната предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с

законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и субъекта Российской Федерации (Самарской области).

Основные принципы для разработки данных условий оплаты труда:

- Соблюдение гарантий прав работников в части оплаты труда;
- Совершенствование системы оплаты труда и социальной поддержки работников.

1.5. Заработная плата работников школы-интерната представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.6. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в школе-интернате деятельность на основании заключенных с работодателем трудовых договоров и распорядительных актов (приказов) директора школы-интерната.

1.7. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в школе-интернате как на основном месте работы, так и на работающих по совместительству (внешнему или внутреннему) в соответствии со штатным расписанием. Под основным местом работы понимается учреждение, в котором работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.8. В настоящем Положении под оплатой труда понимают денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, настоящим Положением.

1.9. Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения. Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

1.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников образовательного

учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

1.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы-интерната осуществляется по формуле:

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

где NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NROH_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

NF_j - затраты на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по

оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j-тому виду деятельности;

j - вид деятельности;

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

12 - количество месяцев в году.

2.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам школы-интерната в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Работникам школы-интерната устанавливаются ежемесячные выплаты за счет субсидий на иные цели:

2.3.1. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам состоит из двух частей:

- части, выплачиваемой за счет средств областного бюджета;
- части, выплачиваемой за счет средств областного бюджета, формируемых в рамках средств, поступающих в областной бюджет из федерального бюджета.

В классах (классах-комплектах) с численностью обучающихся не менее наполняемости, установленной согласно нормативному документу, размер вознаграждения, выплачиваемого за счет средств областного бюджета, составляет 2 015 рублей.

В классах (классах-комплектах) с численностью обучающихся меньше наполняемости, установленной согласно нормативному документу, размер вознаграждения, выплачиваемого за счет средств областного бюджета, определяется пропорционально количеству обучающихся.

Размер вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета, составляет 5 000 рублей (Постановление Правительства Самарской

области от 15.02.2006 № 12 (с изменениями)).

2.3.2. Водителям автобуса:

- в зависимости от стажа работы устанавливаются надбавки:

Y1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
Y2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;
Y3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

- в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

X1 - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
X2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;
X3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем школы-интерна в соответствии с нормами трудового законодательства согласно методике.

Установленные в соответствии с методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300 % от размера оклада водителя, установленного в соответствии с окладом.

Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы образовательным учреждением на иные цели. (Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 (с изменениями)).

2.3.3. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в государственное образовательное учреждение, находящееся в ведении министерства образования и науки Самарской области, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Денежная выплата производится молодому педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности. При исчислении трехлетнего срока не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по

уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

Денежная выплата производится молодому педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 (с изменениями)).

2.3.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) школы-интерната, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями ежемесячная денежная выплата (Постановление Правительства Самарской области от 21.02.2005 №22 (с изменениями)).

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников школы-интерната состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ (определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения).

Соотношение частей фонда оплаты труда:

- базовая часть в размере – 55,072% от фонда оплаты труда работников;
- специальная часть в размере – 17,072% от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующая часть в размере – 27,856% от фонда оплаты труда работников

3.2. **В базовую часть** фонда оплаты труда работников школы-интерната включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

3.2.1. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.2.2. Должностные оклады (оклады) работников школы-интерната устанавливаются на основании постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (с изменениями и дополнениями) в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников школы-интерната устанавливаются на основании нормативных документов Правительства Самарской области.

3.2.3. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках, ученическом отпуске, командировках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительной причины.

3.3. **Специальная часть** фонда оплаты труда работников школы-интерната включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к окладу (должностному окладу) работника.

3.3.1. Специальная часть заработной платы работника включает:

Выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными или иными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда):
 - повар – 12% от должностного оклада (оклада);
 - подсобный рабочий, кухонный рабочий – 12% от должностного оклада (оклада);
 - машинист по стирке и ремонту спецодежды – 12% от должностного оклада (оклада);
 - медицинская сестра – 4% от должностного оклада (оклада);
- доплата за работу в ночное время – 35% от должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00);
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх

оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ;

- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья: 20% должностного оклада (оклада) - педагогическим работникам и заместителям директора; 15% должностного оклада (оклада) – учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и медицинским работникам.

Иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда:

- доплата за разделение рабочего дня на части – 30% от должностного оклада (оклада) при условии выполнения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

- доплата педагогическим работникам за классное руководство - в соответствии с действующим законодательством;

- за работу по руководству методическим объединением – 20% от должностного оклада (оклада);

- за проверку тетрадей и письменных работ (по представлению заместителя директора по УВР):

- 1) в классах для умственно отсталых и глубоко умственно отсталых детей: учителям (предметы письмо, математика), учителям-логопедам – 10% должностного оклада (оклада) пропорционально учебной нагрузке;

- 2) в классах для детей, имеющих сложные дефекты, и классах кратковременного пребывания: учителям (предметы письмо, математика) – 5% должностного оклада (оклада) пропорционально учебной нагрузке;

- заведование элементами инфраструктуры: учебными кабинетами - 10% от должностного оклада (оклада); мастерскими – 15% от должностного оклада (оклада); спальнями и игровыми – 5% от должностного оклада (оклада). По итогам смотров 2 раза в год доплата может изменяться;

- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - 10% от должностного оклада (оклада);

- компенсация за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, других связанных с выполнением дистанционной работы расходов в размере 600 рублей ежемесячно.

3.3.2. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда:

- работникам школы-интерната производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда;

- размеры и условия назначения выплат работникам из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются внешними и внутренними локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и постановлениями Правительства Самарской области в части бюджетного финансирования;

- выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4. **Стимулирующая часть** фонда оплаты труда работников школы-интерната включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.4.1. Стимулирующая часть оплаты труда работников школы-интерната включает:

- надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);
- премии и другие поощрительные выплаты (в том числе директору школы-интерната по приказу Тольяттинского управления министерства образования и науки Самарской области).

3.4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премии и иные поощрительные выплаты.

Стимулирующая часть оплаты труда работников школы-интерната распределяется по группам в следующих пропорциях:

- административно-управленческий персонал - 22%
- педагогические работники - 40%
- учебно-вспомогательный и медицинский персонал - 16%
- обслуживающий персонал - 22%

3.4.2.1. **Надбавка за интенсивность и напряженность работы** может устанавливаться работникам школы-интерната персонально по приказу директора за работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных и физических затрат, выходящих за рамки обычных. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается один раз в квартал и может увеличиваться или уменьшаться.

3.4.2.2. **Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)** устанавливается работникам школы-интерната с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, определенных приложением 1 к данному Положению, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда). Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения по приказу директора школы-интерната.

Перечень для педагогических работников формируется на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

Перечень, утвержденный приказом директора школы-интерната, должен содержать для каждой категории работников учреждения критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных Перечнем, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании рассмотрения предоставленных работниками материалов по самоанализу деятельности в срок ежемесячно не позднее 23 числа, выполненного в соответствии с утверждёнными критериями оценки деятельности работников по форме, утверждённой приказом директора школы-интерната (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев). Ответственность за достоверность информации педагогических работников возлагается на заместителей директора по учебно-воспитательной работе. Ответственность за достоверность информации обслуживающего и технического персонала возлагается на заведующего хозяйством. Ответственность за достоверность информации учебно-вспомогательного и медицинского персонала возлагается на работников, под руководством которых работают данные категории сотрудников. В случае отсутствия материалов самоанализа, доплата не устанавливается.

Для оценки результативности и качества работы (эффективности труда), расчета количества баллов каждого работника на основании приказа директора школы-интерната создается комиссия. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее трех членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, ежемесячно до 25 числа.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы-интерната, рассчитанный за текущий период, за исключением других стимулирующих выплат, установленных по приказу директора, делится на сумму баллов всех работников. В результате чего получаем денежный вес в рублях каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) за текущий период.

Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом за подписью председателя, секретаря и членов комиссии.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)

устанавливается ежемесячно сроком на 1 месяц.

В последний день месяца директор школы-интерната на основании протокола комиссии издает приказ об установлении работникам надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), который включает в себя размер и период действия надбавки, список работников, получающих надбавку.

Директор школы-интерната предоставляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников на рассмотрение Совета Учреждения ежеквартально в последний день. Совет Учреждения также ежеквартально в последний день рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. В течение всего учебного года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Основанием для полного лишения или частичного снятия (на 50%) надбавки за текущий месяц являются:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Условиями для назначения надбавки являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

3.4.2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

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

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

3.4.2.4. Премии и иные поощрительные выплаты за счет стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются приказом директора школы-интерната по представлению заместителей директора, либо лично директором школы-интерната.

Представления для рассмотрения индивидуальных премий предоставляются ежемесячно до 23 числа.

Приказом директора могут устанавливаться единовременные премии конкретным работникам (группам работников) за достижения высоких индивидуальных (коллективных) результатов и иные поощрительные выплаты. Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива, исходя из возможности фонда оплаты труда по нормативному финансированию.

Премия начисляется при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам учебного года, полугодия. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Индивидуальное премирование за достижение определённых результатов для всех работников школы-интерната осуществляется приказом директора школы-интерната. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в абсолютных денежных величинах.

Показатели премирования:

- за качественную подготовку школы-интерната к новому учебному

году;

- за высокое качество работы, в том числе освоение и применение научных и инновационных технологий способствующих позитивному развитию образовательной системы;

- за проведение семинаров в школе-интернате на уровне города, области;
- за проведение мероприятий на городском и областном уровне;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за добросовестный труд и большой вклад в развитие школы-интерната;
- по результатам вклада работников при проведении контроля и проверок всех уровней;

- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

3.4.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

В порядке исключения стимулирующие выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу или в порядке перевода высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности, в пределах фонда стимулирующих выплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия (на 50%) выплат стимулирующего характера являются:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

3.4.4. Порядок установления стимулирующих выплат:

- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на данное Положение;

- виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области;

- стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер, максимальный период выплат один год. Размер стимулирующих выплат работникам школы-интерната, период действия этих выплат и список сотрудников получающих данные выплаты определяются приказом директора

школы-интерната.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. Работникам школы-интерната может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание (1 месяц и более), требующее дорогостоящего лечения, а также оперативное вмешательство, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, землетрясение, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

4.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам школы-интерната материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы-интерната по согласованию с представительным органом работников в соответствии с настоящим Положением.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2022 и действует бессрочно.

5.2. Настоящее Положение может пересматриваться в связи с изменениями нормативной базы и (или) другими обстоятельствами.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора

№ п/п	Критерий оценивания	Кол-во баллов		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1	Динамика доли неуспевающих учащихся: отсутствие неуспевающих-2 балла, снижение- 1 балл	2		
1.2	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации – 1балл	1		
1.3	Наличие обучающихся (воспитанников), показавших положительный результат коррекционной (логопедической, психокоррекционной) или оздоровительной работы, подтвержденных результатами диагностических обследований психолого-медико-педагогического консилиума или врачебного консилиума учреждения улучшение- 1 балл, полная коррекция (оздоровление)- 2 балла	2		
1.4	Доля выпускников, продолживших обучение в других образовательных учреждениях или трудоустроенных, (за исключением лиц, имеющих ограничения по медицинским показаниям): 80% и выше-1б, 100%- 2балла	2		
1.5	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости-1балл	1		
1.6	Положительная динамика или стабильно высокое качество обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования-1балл	1		
1.7	Наличие на уровне основного общего образования выпускников, получивших аттестаты с отличием – 1 балл	1		
1.8	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение-1балл	1		
	ИТОГО	11		
2.	Эффективность воспитательной деятельности			
2.1	Число обучающихся (воспитанников), поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие -2балла; снижение-1 балл	2		
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1	1		

	балл			
2.3	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения- 1балл	1		
2.4	Доля обучающихся (воспитанников), постоянно занимающихся в системе дополнительного образования образовательного учреждения или вне рамок образовательного учреждения: за каждые 25%- 0,5 балла	2		
2,5	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного музея – 1 балл	1		
2.6	Количество обучающихся (воспитанников) (в личном первенстве) и /или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти)- 1балл; наличие на уровне «образовательного» округа -2 балла; 3 и более на уровне «образовательного округа»-3 балла; наличие на уровне области- 3 балла; 3 и более на уровне области -4 балла; наличие на всероссийском или международном уровне -4 балла	4		
2.7	Результаты участия воспитанников в социальных проектах: участие- 1 балл, победы в муниципальных или областных конкурсах – 2 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 3 балла	3		
	ИТОГО	14		
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа»-1 балл; на областном уровне- 2 балла; на российском или международном уровне-3 балла	3		
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа»- 1 балл; на уровне области-2 балла; на российском и/или международном уровнях -3 балла	3		
3.3	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25% до 50% -1 балл;	2		

	от 50% и выше- 2 балла			
3.4	наличие на сайте образовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла	2		
	ИТОГО	10		
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1	Количество профилей трудового обучения: 3 профиля-1 балл, 4 профиля и более-2 балла	2		
4.2	Реализация предпрофильной подготовки: наличие-1 балл	1		
4.3	Наличие индивидуальных учебных планов более чем у 20% обучающихся -2 балла	2		
4.4	Организация в учреждении учебно-воспитательного процесса (баллы могут суммироваться): для детей со сложной структурой нарушения-2 балла, для детей с тяжелым нарушением или нарушением, ограничивающим пребывание в детском коллективе-2 балла	4		
4.5	Наличие дистанционного обучения детей-инвалидов-1 балл	1		
4.6	Количество реализуемых образовательных программ (для обучающихся с разными нарушениями, а также дошкольного образования) 6 2 программы – 1 балл, 3 и более программ – 2 балла	2		
	ИТОГО	12		
5.	Эффективность управленческой деятельности			
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия- не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления образовательного учреждения -1 балл	1		
5.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа»- 0.5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне- 2 балла	2		
5.3	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа»-1 балл, на региональном уровне и выше- 2 балла	2		
5.4	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб по вопросам социальной поддержки и защиты интересов несовершеннолетних -2 балла	2		

5.5	Обеспечение условий для прохождения практики студентов ВУЗов и ССУЗов по профилю учреждения- 1 балл	1		
5.6	отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1		
	ИТОГО	9		
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующий здоровый образ жизни- 1 балл	1		
6.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств - 2 балла	2		
6.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения- 1 балл	1		
	ИТОГО	4		
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий- 1 балл	1		
7.2	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 25% до 35%- 1 балл; 35% и более – 2 балла	2		
7.3	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» -0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа»- 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше 2 балла	2		
7.4	Доля педагогических работников, работающих в объеме двух ставок и более в одном образовательном учреждении: 10% и ниже – 1 балл	1		
7.5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности- 1 балл	1		
7.6	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников: выше средних значений по муниципалитету -1 балл; 20% и выше – 2 балла	2		
	ИТОГО	9		
	ВСЕГО	69		

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

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Шкала оценивания		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
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 отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам).	0,5 – 1 б		
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов.	1 б		
	1.3. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся по результатам внешних оценочных процедур по преподаваемому учителем предмету по результатам итоговой аттестации.	1 б		
	1.4. 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 учителем предмету (-ам) и соответствующему уровню в ОО.	1 б		
	1.5. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС УО (ИН) и допущенных до итоговой аттестации по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%.	100 %- 1 б		
	1.6. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам итоговой аттестации по преподаваемому учителем предмету (-ам).	75% и более – 1 б		
	1.7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППк, ПМПК).	1 б за каждого		

1.8. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов.	1 б за каждого		
1.9. 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%.	100% - 1 б		
1.10. 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 и /или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%.	100% - 1 б		
1.11. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших).	1,5 б		
1.12. 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).	до 2 б		
1.13. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	до 2 б		
1.14. Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности	до 2 б		

	обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.			
	1.15. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений.	да/нет 1 б		
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.	2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня).	от 1 до 3б в зависимости от уровня		
	2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководителем) 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)	до 3б в зависимости от уровня		
	2.3. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня).	участие-0,5б; лауреат-1б; победитель-2 б		
	2.4. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в конкурсы профессионального мастерства среди лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (в зависимости от уровня).	до 3б		
	2.5. Наличие победителей и призеров среди обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия Национального чемпионата профессионального мастерства среди лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс».	от 3 до 5 б		

3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.	3.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня).	от 1 до 3 б		
	3.2. 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 платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	до 2 б		
	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/нет: до 2 б		
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).	до 3 б		
	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, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня).	до 3 б		

	4.3. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня).	до 3 б		
	4.4. 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. печатных публикаций, за отчетный период.	до 2 б		
	4.5. 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.	от 1 до 3 б		
	4.6. Достижение наставляемыми требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	до 3 б		
	4.7. 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.	до 3 б		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.	1 б		
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса.	1 б		

	5.3. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно - транспортных происшествий по вине учащихся.	до 2 б		
	5.4. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества.	до 2 б		
6. Дополнительные показатели.	6.1. Общественная активность (ведение протоколов, работа в комиссиях).	до 2 б		
	Итого баллов			
	Подпись			

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Шкала оценивания		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	1 б.		
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1 б.		
	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	до 1,5 баллов		

	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 б.		
	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1 б.		
	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	0,5 б.		
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	1 б.		
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	до 1,5 баллов		
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1 б.		
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1 б.		
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	до 1,5 баллов		
	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от	1 б.		

	уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного			
	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	до 1,5 баллов		
	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	1 б.		
	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 б.		
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 б.		
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	0,5 б.		
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 б.		
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1 б.		
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1 б.		
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 б.		
6.Дополнительные показатели	Общественная активность	1 б.		
	Итого баллов	22 б.		
	Подпись			

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Шкала оценивания		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	1б.		
	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	1б.		
	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий)	до 2-х баллов		
	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1б.		
	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	1б.		
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	1б.		

	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном	до 1,5 баллов		
	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	1б.		
	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)	1б.		
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период	1б.		
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня)	до 1,5 баллов		
	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года	0,5 – 1б.		
	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1б.		

	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	до 1,5 баллов		
	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое)	0,5 б.		
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1б.		
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	0,5 б.		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	0,5 б.		
6.Дополнительные показатели	Общественная активность	1б.		
	Итого баллов	20 б.		
	Подпись			

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-дефектолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):			
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	20%-39% - 1 балл; 40%-59% - 2 балла; 60% и более – 3 балла от числа обучающихся		
	по разделу «физическое развитие»			
	по разделу «сенсорное развитие»			
	по разделу «познавательное развитие»			

	по разделу «коммуникативное развитие»			
1.2.	Число обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	1-3 балла (ОО, регион, международные)		
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла		
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла		
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла		
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	0,5 балла		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1-2 балла		
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся;	1 -3 балла		
2.3.	ЦОР и ЭОР для родителей;			
2.4.	ЦОР и ЭОР для педагогов			
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	1-3 балла		
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл		
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК,	0,5 балла		

	ППк) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)			
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	1 балл		
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО , на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	1-3 балла		
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО , на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	1-3 балла		
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):	1–4 балла		
	создание	0,5 балла		
	создание и реализация	1 балл		
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа	1,5 балла		
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	2 балла		
3.8.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий дефектологического содержания	1 балл		
	учебно-методические материалы			
	методические рекомендации			

	методическое пособие			
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл		
3.10.	Общественная активность (ведение протоколов ППк, семинаров, конкурсов и др.)	1 балл		
	ИТОГО	10/13 – 34 балла из 18 пунктов		

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):			
1.1.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% - 1 балл; 20%-29% - 2 балла; 30% и более – 3 балла от числа обучающихся		
1.2.	Число обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	1-3 балла		
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл		

	коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла		
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла		
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла		
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	0,5 балла		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1-2 балла		
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:	1-3 балла		
	ЦОР и ЭОР для обучающихся	1 балл		
	ЦОР и ЭОР для родителей	1 балл		
	ЦОР и ЭОР для педагогов	1 балл		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	1-3 балла		
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл		
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	0,5-1 балл		
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов,	1 балл		

	приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)			
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО , на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	1-3 балла		
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО , на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	1-3 балла		
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):	0,5–2 балла		
	создание	0,5 балла		
	создание и реализация	1 балл		
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа	1,5 балла		
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	2 балла		
3.8.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий дефектологического содержания	1 балл		
	учебно-методические материалы			
	методические рекомендации			
	методическое пособие			
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл		
3.10.	Общественная активность (ведение протоколов ППк, семинаров, конкурсов и др.)	1 балл		

	ИТОГО	10/13 – 34,5 балла из 18 пунктов		
--	-------	---	--	--

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога - библиотекаря

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Шкала оценивания		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников).	до 45% - 0,5 б свыше 45% - 1 б		
	1.2. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей).	до 20 посещений – 1 б свыше 20 посещений- 2 б		
	1.3. Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей).	12 книговыдач – 0,5 б; свыше 12 книговыдач – 1 б		
	1.4. 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 – 1 б; свыше 12 книговыдач – 2 б		
	1.5. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период.	до 75% от общего количества обуч-ся -2 б; свыше 75% от общего количества обуч-ся – 3 б		
	1.6. 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 обуч-ся -1 б; свыше 20% от общего количества обуч-ся- 2 б		
	1.7. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со	Да/нет до 2 б		

	стороны участников образовательных отношений за отчётный период.			
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня).	до 3-х человек – 2 б; свыше 3-х человек – 3 б		
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, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период.	до 10-ти разработок – 1 б; свыше 10-ти разработок – 2 б		
	3.2. Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период.	Да/нет до 2 б		
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).	до 3 б		
	4.2. Результаты участия педагога - библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня).	до 3 б		
	4.3. Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3 б		
5.Дополнительные показатели	5.1. Общественная активность (ведение протоколов, работа в комиссиях).	до 2 б		
	Итого баллов			
	Подпись			

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Шкала оценивания		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период.	Да/нет до 2 б		
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога	2.1. Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня).	до 3 б		
	2.2. Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня).	до 2 б		
	2.3. Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период.	до 90% -2 б; 91%-100% - 3 б		
	2.4. Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период.	свыше 33% до 3 б		
	2.5. Разработанные методистом и используемые в учебно - воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня).	до 3 б		
	2.6. Разработанные методистом и используемые в учебно - воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня).	до 2 б		
	2.7.Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3 б		
	2.8. Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной	до 2 б		

	деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня).			
	2.9. Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня).	до 3 б		
	2.10. Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня).	до 3 б		
	2.11. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	до 3 б		
3. Дополнительные показатели	3.1. Общественная активность (ведение протоколов, работа в комиссиях).	до 2 б		
	Итого баллов			
	Подпись			

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	20%-39% - 0,5 балла 40%-59% - 1 балл 60% и более – 1,5 балла от числа обучающихся		
	в когнитивной сфере			
	в эмоционально-волевой сфере			
	в общении			
1.2.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонафицированный 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	1 балл		

	психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.			
1.3.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии в %	60-70% - 1 балл, 71-85% - 2 балла, свыше 85% - 3 балла.		
1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	1-2 балла		
1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня).	1 балл		
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% - 0,5 балла 61-75 – 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла		
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% - 0,5 балла 61-75 – 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла		
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% - 0,5 балла 61-75 – 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на	1 балл		

	Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)			
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1-2 балла		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	1-2 балла		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	1-2 балла		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	1-2 балла		
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	1-2 балла		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	1-2 балла		
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	1-2 балла		
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:	1 балл		
	учебно-методические материалы			

	методические рекомендации			
	методическое пособие			
3.8.	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% - 1 балл 5% до 10%; - 2 балла более 10% - 3 балла		
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл		
3.10.	Общественная активность (ведение протоколов ППк, семинаров, конкурсов и др.)	0,5 балл		
	ИТОГО	11,5/13,5 – 35 баллов из 20 пунктов		

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Шкала оценивания		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутри школьный учёт, КДН, ПДН)	до 2-х баллов		
	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	до 2-х баллов		
	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	2 б.		
	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от	до 2 баллов		

	уровня)			
	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	1 б.		
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	1 б.		
	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	до 1,5 баллов		
	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)	до 1,5 баллов		
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	до 2-х баллов		
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 б.		
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1 б.		
5.Дополнительные показатели	Общественная активность	1 б.		
	Итого баллов	18 б.		
	Подпись			

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) тьютора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Экспертная оценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений сопровождаемых обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1 балл		
1.2.	Результативность участия сопровождаемых обучающихся, подготовленных тьютором, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	1-2 балла		
1.3.	Доля сопровождаемых обучающихся, вовлечённых тьютором, во внеклассные мероприятия различного уровня, или имеет положительную динамику	1 балл		
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу тьютора со стороны участников образовательных отношений	1 балл		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Результативность участия тьютора, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	1 балл		
2.2.	Наличие у тьютора, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1-2 баллов		
	сеть Интернет	1 балл		
	сайт школы	1 балл		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность участия тьютора, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных	1 балл		
	самим общеобразовательным учреждением	1 балл		
	иными ОО	1 балл		

3.2.	Результаты участия тьютора, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	1-2 балла		
3.3.	Наличие у тьютора, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	1 балл		
3.4.	Повышение квалификации тьютора, по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1 балл		
3.5. П	Профессиональная активность (результаты участия тьютора в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	1 балл		
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии тьютора в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл		
3.7.	Общественная активность (ведение протоколов ППк, семинаров, конкурсов и др.)	1 балл		
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
4.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди сопровождаемых обучающихся у тьютора во время образовательного процесса	1 балл		
	ИТОГО	4/6 – 18 баллов из 15 позиций		

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала

Бухгалтер

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
Эффективная организация	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков	3		

использования материально-технических и финансовых ресурсов	средств на счетах учреждения на конец отчетного периода			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	4		
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3		
	ИТОГО	10		

Экономист

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	4		
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3		
	ИТОГО	10		

Заведующий хозяйством

Основания	Критерии	Кол-во баллов
-----------	----------	---------------

для назначения стимулирующих выплат		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб органов надзора за деятельностью образовательных учреждений в части организации жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5		
	Отсутствие замечаний при проведении внутренних проверок	5		
	ИТОГО	10		

Водитель

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	3		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3		
	ИТОГО	6		

Шеф-повар, повар, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, машинист по

**стирке и ремонту спец.одежды, грузчик, помощник воспитателя, кладовщик,
подсобный рабочий, кухонный рабочий**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2		
	Отсутствие замечаний при проведении внутренних проверок	3		
	ИТОГО	5		

Врач, медицинская сестра

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2		
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению профилактических и оздоровительных мероприятий	1		
	Повышение доли воспитанников, обучающихся, охваченных реабилитационными мероприятиями (вне рамок функциональных обязанностей)	1		
	Доля запланированных и проведенных мероприятий для воспитанников, носящих просветительский и профилактический характер в части обеспечения охраны жизни и здоровья детей, составляет не менее 5% от годового плана мероприятий	1		

	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	3		
	ИТОГО	8		

Секретарь, делопроизводитель

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3		
	Отсутствие замечаний при проведении внутренних проверок	3		
	ИТОГО	6		

Специалист по кадрам, специалист по охране труда

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3		
	Отсутствие замечаний при проведении внутренних проверок	4		
	ИТОГО	7		

Архивариус

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3		

	Отсутствие замечаний при проведении внутренних проверок	4		
	ИТОГО	7		

Специалист по закупкам

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов		
		Максимальное	Само-оценка	Экспертная оценка
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб органов надзора за деятельностью образовательных учреждений в части организации жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5		
	Отсутствие замечаний при проведении внутренних проверок	5		
	ИТОГО	10		