

Российская Федерация

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 34 с углубленным изучением отдельных предметов имени
Е.А. Зубчанинова» городского округа Самара**

443050, г. Самара, ул. Изыскательская, д. 28, тел: (846) 931-27-36 факс: (846) 931-27-36, e-mail: sivak@bk.ru
ИНН/КПП: 6312027200/631201001, ОГРН: 1026300781980

ПРИНЯТО

Решением Совета МБОУ

Школа № 34 г.о. Самара

(протокол от 25.10.2021 г. № 4)

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ

Школа № 34 г.о. Самара

г.о. Д.Ю. Радасев /

приказ от 25.10.2021 г.

№ 32/340-од

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда
и системе оплаты труда педагогических работников**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда педагогических работников (далее – Положение) является локальным нормативно-правовым актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 34 с углубленным изучением отдельных предметов имени Е.А. Зубчанинова» городского округа Самара (далее – Школа).

1.2. Настоящее положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников Школы, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи работникам.

1.3. Настоящее Положение разработано на основании:

Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (ред. от 30.08.2021) «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.09.2021);

Постановления Главы городского округа Самара от 27.01.2009 N 39 (ред. от 13.04.2018) «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара».

2. Расчёт фонда оплаты труда педагогических работников.

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих образовательный процесс, производится в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями).

2.2. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзв} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

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

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом (средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в общеобразовательных школах с углубленным изучением отдельных предметов повышается на 15%);

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

- 1 – если класс не делится на группы,
- 2 – если класс делится на группы;

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;
- 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации и Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования (устанавливается по одному основанию по выбору работника);

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

2.3. Заработная плата директора Школы устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗПр = ЗПспр \times Кр \times Ккв \times Кзв + Ср,}$$

где:

ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПспр – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере 1,8 (первая группа);

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

- 1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;
- 1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

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

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

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

Размер ежемесячной надбавки за эффективность и качество работы директора Школы может пересматриваться по результатам работы по инициативе Департамента образования Администрации г.о.Самара.

2.4. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Школы устанавливается директором Школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗПзр = ЗПспр \times Кр \times Ккв \times Кзв + Ср,}$$

где:

ЗПзр – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПспр – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере 1,5 (первая группа);

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

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

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

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

2.5. Заработная плата директора Школы, заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

2.7. В случае образования экономии фонда оплаты труда Школы вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Школы в соответствии с распорядительными документами.

2.8. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

2.9. Оплата труда работников Школы, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками Школы.

2.10. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих Школы, устанавливаются директором Школы в соответствии со штатным расписанием, утвержденным приказом.

3. Виды и размеры доплат из специального фонда оплаты труда.

3.1. Специальный фонд оплаты труда включает следующие выплаты:

3.1.1. Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ, определяется в процентном отношении от базовой части оплаты труда педагогического в зависимости от преподаваемого предмета:

- русский язык и литература – 10%;
- в начальной школе (русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир) – 10%;
- математика – 7,5%;
- физика, химия, иностранный язык – 5%;
- биология, география, история, обществознание – 3%.

3.1.2. Доплаты педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, залами, базами, лаборантскими и т.п.) устанавливаются на основании справки о состоянии кабинетов в размерах:

- за заведование кабинетами (информатики – 1 500 рублей в месяц; химии, физики, биологии – 1 000 рублей в месяц);
- за заведование спортивными базами (универсальной спортивной площадкой – 1 500 рублей в месяц; большим спортивным залом – 1 500 рублей, малым спортивным залом – 1 000 рублей в месяц);
- за заведывание учебными мастерскими (трудовыми, художественного творчества и т.п.) – 1 500 рублей в месяц;
- за заведывание пришкольным участком, школьной оранжереей – 1 000 рублей в месяц.

3.1.3. Доплаты педагогическим работникам за руководство методическим объединением учителей в размерах:

- за руководство методическим отделением учителей русского языка и литературы, математики, физики и информатики – 3 000 рублей в месяц;
- за руководством методическим отделение учителей истории и обществознания – 2 500 рублей в месяц;
- за руководство другими методическими отделениями учителей – 2 000 рублей в месяц.

3.1.4. Доплаты педагогическим работникам в размерах от 1 000 до 3 000 рублей в месяц могут устанавливаться за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников

- за проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, проведение работы с одаренными и отстающими обучающимися;
- за подготовку научно-исследовательских работ обучающихся;
- за контроль посещения занятий внеурочной деятельности;
- за ведение мониторингов;
- за организацию работы по привитию здорового образа жизни;
- за организацию общественно-полезного труда обучающихся;
- за организацию деятельности по профориентации обучающихся;
- за организацию работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма;
- за проведение внеклассной работы,
- за развитие школьного сайта,
- за обслуживание вычислительной техники и др.

3.2. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление классов на группы при обучении по предметам: иностранный язык, информатика и ИКТ, технология (в 5-9 классах), физическая культура (в 10-11 классах), при реализации программ углубленного изучения предметов, элективных и профильных курсов – в соответствии с тарификацией.

4. Компенсационные выплаты.

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

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

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

4.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата:

- уборщику служебных помещений за работу с хлором и дезинфицирующими средствами – 10%;
- учителю химии за работу с химическими реактивами – 12%.

После проведения аттестации рабочих мест доплаты могут быть уменьшены или отменены.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35% часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов).

4.9. Размер часовой ставки работникам, которым установлен должностной оклад (оклад), при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу во вредных условиях труда определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

4.10. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) педагогическим работникам – на расчетную единицу за один учебный час, без учета доплат и надбавок.

5. Стимулирующие выплаты.

5.1. Стимулирующие выплаты вводятся в целях:

- совершенствования кадрового потенциала образовательного учреждения;
- привлечения молодежи для работы в образовательных учреждениях;

- повышения уровня жизни молодых педагогов;
- повышения эффективности труда работников и качества образования.

5.2. В Школе устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- денежная выплата педагогическим работникам в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение;
- единовременная премия.

5.3. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

5.4. Оценка результативности и качества работы производится в соответствии с установленными критериями в форме таблицы (приложение № 1, приложение № 2).

5.5. В соответствии с установленными критериями работники представляют в учебную часть материалы по самоанализу деятельности 25 августа текущего года.

5.6. Анализ представленной информации о работе и подготовку рекомендаций по ее оцениванию в баллах согласно утвержденным критериям осуществляет Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее Комиссия), состав которой утверждается директором Школы на каждый учебный год.

5.7. Деятельность Комиссии регламентируется Положением комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ Школа № 34 г.о. Самара.

5.8. Работа Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии, срок хранения которых – 1 год. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Обязательным приложением к протоколу является итоговый оценочный лист результативности деятельности работников МБОУ Школы № 34 г. о. Самара, подписанный председателем и членами Комиссии. Протокол Комиссии и итоговый оценочный лист работников МБОУ Школы № 34 г. о. Самара представляется руководителю образовательного учреждения, для издания приказа об установлении стимулирующих выплат работникам.

5.9. Приказ руководителя образовательного учреждения об установлении стимулирующих выплат издаётся на основании Протокола заседания Комиссии и итогового оценочного листа работников МБОУ Школы № 34 г. о. Самара в течение 5 рабочих дней после заседания Комиссии.

5.10. Итоговые оценочные листы работников МБОУ Школы № 34 г. о. Самара хранятся в течение календарного года у руководителя образовательного учреждения, по окончании календарного года оценочные листы работников МБОУ Школы № 34 г. о. Самара уничтожаются, подтверждающие документы в течение 5 рабочих дней, после заседания Комиссии возвращаются работникам МБОУ Школы № 34 г. о. Самара.

5.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников МБОУ Школы № 34 г. о. Самара за отчетный период в соответствии с критериями данного положения.

5.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов: Работники МБОУ Школы № 34 г. о. Самара сдают оценочные листы ответственному секретарю

Комиссии один раз в год: - (не позднее 10 сентября).

5.13. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам МБОУ Школы № 34 г. о. Самара на период с 01 сентября по 31 августа определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ Школы № 34 г. о. Самара по результатам отчетного периода (01 сентября - 31 августа), установленного в критериях оценки результативности деятельности педагогических работников МБОУ Школы № 34 г. о. Самара;
- полученные всеми педагогическими работниками МБОУ Школы № 34 г. о. Самара баллы суммируются, получается общая сумма баллов;
- размер стимулирующей части ФОТ педагогических работников на период с 1 сентября по 31 августа делится на общую сумму баллов;
- в результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
- этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат педагогическому работнику за период с 01 сентября по 31 августа;

5.14. Источником информации о деятельности педагогического работника являются:

- итоговая ведомость успеваемости по предметам;
- результаты ГИА, ЕГЭ;
- документация заместителей директора по блокам деятельности;
- статистические данные по программе АСУ РСО, ВШК;
- паспорта здоровья учащихся;
- мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг;
- наградные материалы (грамота, дипломы, благодарности и др.);
- аналитическая информация об участии в мероприятиях различного уровня и др.

5.15. Работникам учреждения может быть выплачена единовременная надбавка:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ, за качественную организацию различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций, общественных мероприятий и др.);
- в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем бухгалтера, Днем воспитателя, Днем библиотекаря и т.д.);
- в связи с государственными праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем, Новым годом и Рождественскими каникулами;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70);
- в связи с присуждением почётных званий, награждением государственными и ведомственными наградами;
- в связи с выходом на пенсию, а также иные единовременные надбавки.

5.12. Решение о выплате единовременной надбавки по условиям указанным в п. 4.11. и ее конкретном размере принимается директором Школы и оформляется приказом.

5.13. На выплату единовременных надбавок направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

6. Прядок внесения изменений в настоящее положение

6.1. При необходимости в настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения.

6.2. Все вносимые изменения и дополнения подлежат обсуждению на Совете Школы с последующей процедурой их принятия.

6.3. Изменения и дополнения в настоящее положение действуют с момента принятия их Советом Школы и утверждения директором Школы.

Приложение № 1
к Положению о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты
труда педагогических работников
(утв. приказом от 25.10.2021 Г. № 32/340-од)

Критерии эффективности труда учителя начального, основного и среднего общего образования

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
1. Результативность деятельности педагога		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) Сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) Положительная динамика значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	0,5 1
1.2.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100% 100% выпускников, преодолели минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому предмету(-ам)	1
1.3.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя выбору (за каждого выпускника)	1
1.4.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - на уровне среднего значения по «образовательному округу» - выше среднего значения по «образовательному округу»	1 2
1.5.	От 40% до 50% обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне по «образовательному округу». -Свыше 50% обучающихся, которые по преподаваемом учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
	рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), выше уровня по «образовательному округу»	2
1.6.	Отсутствие обучающихся, получивших на ГИА-9 неудовлетворительные отметки	1
1.7.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО - Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам) выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) <u>на уровне начального общего образования</u> <u>основного общего образования</u> <u>среднего общего образования</u> <i>*Учитывается сумма баллов всех уровней, на которых работает учитель.</i>	0,5 0,6 0,8
1.8.	Участие в работе экспертных комиссий, состава жюри предметных олимпиад, конференций, конкурсов профмастерства <i>(баллы суммируются за каждое участие)</i>	1
1.9.	Достижение обучающимися требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.10.	Качественное и своевременное ведение базы АСУ РСО	1
1.11.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1
1.12.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) за каждый класс, каждый предмет. <i>*Учитываются результаты внешних оценочных процедур: -ВПР; -региональных контрольных работ; административных контрольных работ в системе Статтград.</i>	0,5
1.13.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
2.1.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант,	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
	обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	
	• городской	2
	• областной	4
	Победитель или призер очного конкурса профессионального мастерства (городского уровня и выше)	5
	<i>*Определяется по наивысшему уровню достижений, баллы не суммируются.</i>	
2.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	
	• районный уровень	1
	• городской уровень	2
	• областной уровень	3
	<i>*Баллы суммируются за каждое выступление (темы разные)</i>	
2.3.	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)	
	• школьный уровень	0,5
	• районный уровень	1
	• городской уровень	2
	• областной уровень	3
	<i>*Баллы суммируются за каждое выступление.</i>	
2.4.	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. печатные публикации, за отчетный период	
	• на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях	0,5
	• печатные публикации	1
2.5.	Достижения учителя, отмеченные знаками отличия (Почетная грамота, Благодарственное письмо, Благодарность) различных уровней:	
	• городской	2
	• областной	3
	<i>*Определяется по наивысшему уровню достижений, баллы не суммируются.</i>	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
2.6.	Наличие достижений педагога (грамоты, дипломы) по внедрению в практику современных образовательных технологий:	
2.7.	на уровне городского округа Самара; на областном уровне на российском и/или международном уровнях	2 3 4
2.8.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1
3. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
3.1.	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) Департамента образования администрации г.о. Самара и министерства образования и науки Самарской области (в зависимости от уровня) <i>*Обучающийся учитывается один раз по наивысшему уровню достижений, баллы суммируются.</i>	
	• окружной уровень	2
	• региональный уровень	3
3.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) Департамента образования администрации г.о. Самара и министерства образования и науки Самарской области (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) <i>(обучающийся учитывается один раз по наивысшему уровню достижений, баллы суммируются.</i>	
	• районный уровень	2
	• окружной уровень	3
	• региональный уровень	4
	<i>*Обучающийся или команда учитывается один раз по наивысшему уровню достижения, баллы не суммируются)</i>	
3.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя - Доля обучающихся составляет от 80% до 89% - 0,5 баллов за каждый предмет; - Доля обучающихся составляет от 90% и выше - 0,7 баллов за каждый предмет.	0,5 0,7
3.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
	уровня)	
	• окружной этап (за каждого обучающегося)	1
	• региональный этап (за каждого обучающегося)	1,5
	• всероссийский этап (за каждого обучающегося)	1,5
3.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты: Количество участников, посещающих очно занятия в «Кванториуме» (каждые 5 участников) - 1 балл ; Количество участников, вовлеченных в мероприятия «Кванториума» онлайн (организация и проведение экскурсий, участие в мероприятиях в качестве болельщиков и др.) – (каждые 10 учеников) Центр выявления и поддержки одаренных детей «Вега»: - Количество участников (каждый участник) Образовательный центр «Сириус» (без учета участия в школьном этапе ВсОШ): - Количество участников (каждый участник)	1 0,5 1 1,5
3.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills - в качестве болельщиков – от 80% участников - наличие участников соревнований- за каждого участника ; - наличие победителей, призеров соревнований –за каждого победителя, призера. <i>*Баллы суммируются.</i>	 1 1 1,5
3.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя Доля участников, вовлеченных в открытые онлайн-уроки «Проектория» – 100% - Доля участников, вовлеченных в «Урок цифры» - 100% <i>*Баллы суммируются.</i>	 0,5 0,5
3.8.	Работа над расширением кругозора обучающихся путем организации экскурсионных поездок, походов в театр, музеи во внеурочное время, организованные учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
3.9.	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) • городской уровень • областной уровень	2 3
3.10.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО Внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1
3.11.	Отсутствие замечаний по своевременному заполнению электронного журнала, личных карточек обучающихся в системе АСУ РСО в контролируемый период. Отсутствие замечаний в контролируемый период (1 раз в месяц)	1
3.12.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора); - Разработана программа модуля ФГ - Проведены мониторинги по ФГ (проведен анализ) за каждый мониторинг ; - Достигнут 5-6 уровень ФГ <i>*Баллы суммируются</i>	0,5 0,5 1
4. Деятельность педагога в качестве классного руководителя. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.		
4.1.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1
4.2.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя , установленного ТУ/ДО для ОО	1
4.3.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов • снижение • отсутствие	1 0,5
4.4.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения выше: - 90% - на уровне начального общего образования	0,5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
	- 80% - на уровне основного общего образования - 70% - на уровне среднего общего образования Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты по патриотическому воспитанию (ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) выше: - 80% - на уровне начального общего образования - 80% - на уровне основного общего - 90% - на уровне среднего общего образования Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов выше: - 40% - на уровне начального общего образования - 50% - на уровне основного общего образования - 60% - на уровне среднего общего образования Наличие зарегистрированного отряда («Волонтеров», «Юнарии», «РДШ» *Баллы суммируются	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
4.5.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных в проект «Билет в будущее»: - прошли регистрацию 100% обучающихся на сайте проекта - прошли более 70% тестов онлайн-диагностики - прошли более 70% обучающихся класса профессиональные пробы - получили рекомендации по построению индивидуального учебного плана более 70% обучающихся - вовлечены в проект более 70% родителей обучающихся *Баллы суммируются.	0,5 0,5 0,5 0,5 1
4.6.	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) на школьном уровне на районном уровне на городском уровне на областном уровне *Баллы суммируются за каждое мероприятие.	0,2 0,4 0,6 0,8
4.7.	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%	1
4.8.	Работа классного руководителя в 1 классе	4

к Положению о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда педагогических работников
(утв. приказом от 25.10.2021 Г. № 32/340-од)

Критерии эффективности труда воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя дошкольного отделения

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
1. Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых образовательных услуг		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий (ав-торский) подход	1 2 3
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
1.4.	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, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – 2 Нет – 0
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
1.6.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2
1.7.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
	естественно-научной направленностей	
1.8.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): до 70%; выше 70%	1 2
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	2
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1 2 3
2.3.	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): на первом (отборочном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1 2
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	1-2
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - муниципальный уровень - региональный уровень	1 2 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
	- всероссийский уровень	
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	2
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	1 2 3 4
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	1 2 3 4
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	1 2 3 4
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за год, относительно списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	0 1 2 3
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	1 2 3
5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	2	3
	воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: 1%; 2%; 3% и выше	1 2 3
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1

Приложение № 3
к Положению о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе
оплаты труда педагогических работников
(утв. приказом от 25.10.2021 Г. № 32/340-од)

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивани я
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%; свыше 45%;
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений; свыше 20 посещен ий
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; свыше 12 книговыд ач

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;свыше 12 книговыдач
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 обучающихся; свыше 75% от общего количества обучающихся
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 обучающихся; свыше 20% от общего количества обучающихся
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет