

ПРИНЯТО

Советом школы  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Школа № 116 имени Героя Советского  
Союза И.В.Панфилова» городского округа  
Самара  
протокол № -2022 от 27.10.2022

Председатель *Мур* Е.Е.Мурзина

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Школа № 116 имени Героя Советского  
Союза И.В.Панфилова» городского  
округа Самара  
от 27.10 2022г № 314-09

Директор *Виноградов* А.Е.Виноградов



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ Школа № 116 г.о. Самара

1 января 2023г

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 116 имени Героя Советского Союза И.В.Панфилова» городского округа Самара (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений отличной от Единой тарификационной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; Постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»; Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений», Постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[ \sum_{i=1}^K \left( \frac{\text{NROP}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

где:

$\text{NROZ}_i$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$D_{ki}$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$NZ$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

$k$  - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ODC - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

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

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

1.4.1. базового фонда оплаты труда работников в размере 81,76% от фонда оплаты труда.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

1.4.1.1. Специальный фонд оплаты труда работников включает:

- доплаты педагогическим работникам:
  - за работу с родителями в размере 500 рублей за каждое классное руководство;
  - за проверку тетрадей и письменных работ в следующем размере:
    - по русскому языку в 1-11 классах 10% от часовой нагрузки по предмету,
    - по литературе в 5-11 классах 10% от часовой нагрузки по предмету,
    - по математике (алгебре и геометрии) в 1-11 классах 10% от часовой нагрузки по предмету,
    - по физике, химии, биологии, информатике, иностранному языку 7% от часовой нагрузки по предмету,
    - по технологии, изо, ОБЖ 4% от часовой нагрузки по предмету;
  - за заведование элементами инфраструктуры: (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) в размере 500 рублей в месяц за заведование учебными кабинетами ЦОС (цифровая образовательная среда), начальных классов, физики, химии, спортивным залом,
  - за консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам по иностранному языку, информатике, технологии в размере 100% исходя из средней расчетной единицы за 1 учебный час за каждого обучающегося;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию: для работников, имеющих 1 квалификационную категорию – 10%, для работников, имеющих высшую квалификационную категорию – 20%;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Распределение специального фонда оплаты труда производится приказами

директора Учреждения с 1 января и с 1 сентября.

1.4.2. стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения в размере 18,24% от фонда оплаты труда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.4.3. объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня, установленного федеральным законом МРОТ. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором Учреждения.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем.

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

1.7. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

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

2.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

ЗПп - тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

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

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:

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

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	1,1

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;

- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;

- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;

- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;

- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;

- среднего общего образования.

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

$$Cч = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

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

ФОТ пед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

$a_i$  - количество учащихся в классе;

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

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

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

365 - количество дней в году.

2.3. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера.**

3.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем.

Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда директора Учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

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

ЗПр - заработная плата директора Учреждения;

ЗПср - 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 следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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, Российской Федерации или 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, Российской Федерации или Самарской области, 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 директору Учреждения.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора Учреждения два раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

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

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном Учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или 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, Российской Федерации или Самарской области, 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 заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) установлен в кратности 4.

3.4. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала.**

4.1. Заработная плата административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Выплаты компенсационного характера административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.3. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

5.2. Размер выплат при совмещении профессий, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.3. Сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

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

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

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся стимулирующие выплаты (82% педагогическим работникам и 18% административно-хозяйственному персоналу).

6.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением.

6.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- б) стимулирующая надбавка за результативность и качество труда работников по итогам работы за период;
- в) единовременная премия.

6.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается с 1 января и с 1 сентября за

- выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ; систематическое выполнение срочных и неотложных работ; работ, требующих повышенного внимания; работ по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году);
- специальный режим работы (связанная с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);
- эффективную организацию использования материально-технических ресурсов.

6.5. Стимулирующая надбавка за результативность и качество труда работников по итогам работы за период устанавливается с 1 января и с 1 сентября в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество



работы (эффективность труда) работников МБОУ Школа №116 г.о.Самара (Приложение № 1 к Положению об оплате труда).

6.6. Условия для назначения стимулирующей надбавки за результативность и качество труда работников по итогам работы за период:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.7. Для установления размера выплат стимулирующего характера, в том числе стимулирующей надбавки за результативность и качество труда учителей по итогам работы за период, создается Комиссия по установлению (назначению) работникам школы выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

6.8. Порядок создания и работы Комиссии.

6.8.1. Комиссия избирается на педагогическом совете из представителей административного и педагогического персонала, председателя профсоюзного комитета.

6.8.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

6.8.3. Количество членов Комиссии должно быть не менее 5 человек. Председатель избирается из числа членов Комиссии на первом заседании.

6.8.4. Председатель Комиссии:

- подготавливает материалы для рассмотрения на заседании Комиссии;
- осуществляет прием документов (листов оценивания) от учителей Учреждения;
- проводит заседания комиссии;
- знакомит членов комиссии с представленными документами;
- несет ответственность за оформление и хранение протокола заседания и листов оценивания учителей в течение года.

6.8.5. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии;
- выполняют поручения, данные председателем Комиссии;
- обеспечивают объективность принимаемых решений.

6.8.6. Периодичность заседания Комиссии - по мере необходимости.

6.8.6.1. Периодичность заседания Комиссии по вопросам распределения стимулирующей надбавки за результативность и качество труда работников школы (в том числе учителей) - не позднее 20 сентября и 20 января каждого года. Распределение стимулирующей надбавки за результативность и качество труда учителей осуществляется по итогам каждого учебного полугодия.

6.8.7. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям, пересчитывает общее количество баллов и выставляет итоговую оценку деятельности учителя.

6.8.8. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

6.8.9. Комиссия подсчитывает количество набранных баллов каждым работником отдельно и общее количество баллов, набранных всеми работниками.

6.8.10. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протоколы заседания комиссии подписываются председателем и членами Комиссии и хранятся у председателя Комиссии. Они доступны для ознакомления всем работникам Учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер.

6.8.11. С момента ознакомления с решением Комиссии в течении трех дней работник вправе подать заявление, а Комиссия обязана принять письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после

принятия заявления от работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.8.12. Протокол заседания комиссии передается директору Учреждения, который издает приказ о назначения стимулирующей надбавки, в том числе за результативность и качество труда работников по итогам работы за период.

6.8.13. На заседание могут приглашаться члены трудового коллектива без права голоса.

6.9. Единовременная премия работникам учреждения может быть установлена в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокие достижения в работе (получение наград и поощрений, званий по профессии, награждение государственными или ведомственными наградами, призовые места, звания лауреата профессиональных конкурсов);
- за положительные результаты деятельности Учреждения за первое полугодие учебного года, учебный год;
- в связи с Международным женским днем, Днем защитника Отечества, профессиональным праздником Международный День Учителя
- в связи с юбилейной датой (50 лет со дня рождения женщинам, всем работникам 55, 60, 65, 70,75, 80 лет со дня рождения).

6.10. Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении от должностного оклада или в фиксированной денежной сумме и максимальным размером не ограничивается.

6.11. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

## **7. Порядок выплаты материальной помощи**

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

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

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

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

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

7.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ Школы № 116  
г.о. Самара

**КРИТЕРИИ**  
**эффективности труда**  
**и формализованные качественные и количественные показатели,**  
**позволяющие оценить результативность и качество работы**  
**(эффективность труда) работников**  
**МБОУ Школа №116 г.о.Самара**

**КРИТЕРИИ**  
**эффективности труда и формализованные качественные**  
**и количественные показатели, позволяющие оценить результативность**  
**и качество работы (эффективность труда) работников**  
**МБОУ Школы № 116 г.о. Самара**  
**по должности учитель**

	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели</b>	<b>Шкала оценивания</b>
	<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений, обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1 - 75% 2 - 85% и выше
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.7.	<i>Результативность работы учителя по подготовке учащихся к прохождению ОГЭ</i>	0,3 - за каждую 5 0,1 - за каждую 4 (не более 5 баллов)
1.8.	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%	1
1.9.	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	1

1.10.	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»	0,5 за каждого ученика
1.11.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.12.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1 за каждое направление при 100% вовлеченности
1.13.	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)	За каждое призовое место 1 - районный уровень 2 - городской уровень 3 - областной уровень
1.14.	<i>Количество внеклассных мероприятий различного уровня, проведенных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя</i>	<i>Внутришкольное: до 3 мероприятий - 1 4 и более - 2 Выездные: до 2 мероприятий - 1 3 и более - 2 Баллы суммируются</i>
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1
1.16.	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%- 2
1.17.	<i>Эффективная работа учителя в качестве руководителя при подготовке учащихся к защите индивидуального итогового проекта на уровне основного общего образования и итогового проекта на уровне среднего общего образования</i>	<i>1 - до 5 учащихся 2 - до 10 учащихся 3 - свыше 10 учащихся</i>
	<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	

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)	За каждое призовое место 1 - районный уровень 2 - городской уровень 3 - областной уровень (не более 6 баллов)
2.2.	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) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	За каждое призовое место 1 - районный уровень 2 - городской уровень 3 - областной уровень (не более 6 баллов)
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1 - 80% и выше
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	За каждое призовое место 2 - городской уровень 3 - областной уровень 5 - фед уровень (не более 6 баллов)
2.5.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1
2.6.	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	1
2.7.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	1

2.8.	<i>Результативность участия учащихся под руководством учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в внутришкольных и внешкольных конкурсах</i>	<i>0,5 - участие 1 -призовое место</i>
2.9	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	5
	<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
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)	Районный - 5 Городской - 6
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	2
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	1
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	2
3.5	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	2
	<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1.	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)	2

4.2.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	За каждое призовое место 1 - районный уровень 2 - городской уровень 3 - областной уровень
4.3.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1- До 72 часов 2 - свыше 72 часов
4.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
4.5.	<i>Результативность работы учителя, выполняющего функцию председателя школьного методического объединения, руководителя целевого направления</i>	3
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>		
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1
5.2.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	2 при достижении декомпозированного показателя
5.3.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	<i>отсутствие травматизма - 1</i> <i>проведение мероприятия:</i> <i>0,5 - школьный</i> <i>1 - районный</i> <i>2 - городской</i> <i>3 - областной</i>
5.4.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1-2 бала за каждый конкурс

### КРИТЕРИИ

**эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ Школы № 116 г.о. Самара по должности заместитель директора (по УВР)**

Должность	Показатели «Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса»	Баллы
-----------	---	-------



Заместитель директора (по УВР)	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги)	2
	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.)	1
	Обеспечение сохранности контингента обучающихся в педагогических классах на уровне 100% от первоначального списочного состава	2
	Предоставление качественно подготовленной компьютерной техники в пункты проведения ОГЭ и ЕГЭ (при условии отсутствия сбоев при работе предоставленной техники на ГИА)	3
	Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации	3
	Достижение планового показателя (в %) расходования средств на «Пушкинской карте» обучающихся	3
	Проведение форсайт-сессий и/или общешкольных родительских собраний (не менее двух за полугодие), где до родительской общественности доведены достижения системы образования региона, муниципального образования, образовательной организации	3
	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации)	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	1

### КРИТЕРИИ

**эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ Школы № 116 г.о. Самара по должности заместитель директора (по ВР)**

Должность	Критерии «Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса»	Баллы
Заместитель директора (по ВР)	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги)	2
	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на	1

	сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.)	
	Обеспечение сохранности контингента обучающихся в педагогических классах на уровне 100% от первоначального списочного состава	2
	Предоставление качественно подготовленной компьютерной техники в пункты проведения ОГЭ и ЕГЭ (при условии отсутствия сбоев при работе предоставленной техники на ГИА)	3
	Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации	3
	Достижение планового показателя (в %) расходования средств на «Пушкинской карте» обучающихся	3
	Проведение форсайт-сессий и/или общешкольных родительских собраний (не менее двух за полугодие), где до родительской общественности доведены достижения системы образования региона, муниципального образования, образовательной организации	3
	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации)	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	1

### КРИТЕРИИ

**эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ Школы № 116 г.о. Самара по должности заместитель директора по безопасности**

Должность	Критерии «Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений»	Баллы
Заместитель директора по безопасности	Достижение планового показателя (в %) вакцинации обучающихся/ воспитанников против гриппа	4
	Обеспечение планового показателя (в %): вакцинации сотрудников ОО против гриппа;	2
	вакцинации сотрудников ОО против КВИ;	2
	ревакцинации сотрудников ОО против КВИ	1
	Реализация в срок 100% мероприятий, предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений образовательной организации в состояния, предусмотренные требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ №1006 от 02.08.2019)	5
	Качественная и периодическая отработка моделей действия всех участников образовательных отношений	5

при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО)	
Качественная организация образовательного процесса, направленная на усиление контроля за состоянием здоровья обучающихся, усиление дезинфекционного режима, дистанцированию в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (при условии снижения заболеваемости обучающихся/воспитанников по сравнению с аналогичной датой предыдущего периода)	5
Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период)	4
Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период)	3
Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца)	2
Качественное сопровождение обслуживания системы контроля и управления доступом в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей с использованием технических возможностей СКУД)	4
Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов)	4
Обеспечение бесперебойного функционирования (24/7) автоматического определителя номера на 100% телефонных аппаратах ОО	2
Обеспечение безопасного бесперебойного функционирования малых архитектурных форм, ФОКов, ФОКОТов и пр. сооружений на территории образовательной организации (при условии отсутствия травматизма среди участников образовательных отношений и посетителей)	5
Обеспечение полного отсутствия в использовании у участников образовательных отношений электронагревательных приборов (электрочайников, кипятильников, нагревателей, электробытовых приборов и прочих приборов, не используемых для образовательного процесса)	4
Обеспечение качественного исполнения норм локального акта образовательной организации (с целью профилактики нарушений здоровья)	3

	обучающихся, повышения эффективности образовательного процесса), определяющего порядок использования обучающимися/воспитанниками устройств мобильной связи	
	Обновлены информационные стенды по: антитеррористической безопасности; пожарной безопасности; ПДД; ГО и ЧС	1 1 1 1
	Отсутствие случаев травматизма в образовательной организации	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам охране труда в учреждении	5
	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	3
	Эффективное осуществление контроля за исполнением требований охраны труда работниками на каждом рабочем месте	3
	Своевременное дополнительное образование и повышение квалификации	2

### КРИТЕРИИ

**эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ Школы № 116 г.о. Самара по должности заместитель директора (по АХР) и по должности заведующий хозяйством**

Должность	Критерии «Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги»	Баллы
Заместитель директора (по АХР)	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации	4
	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации	4
	Содержание туалетов на высоком санитарном состоянии	5
	Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года	2-5
	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в режиме двух смен	2
	Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО): до 25% от запланированных работ; 26-50% от запланированных работ;	1
		2

	51-75% от запланированных работ;	3
	76-90% от запланированных работ;	4
	91-100% от запланированных работ	5
	Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра	3
	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества	2

**КРИТЕРИИ**  
**эффективности труда и формализованные качественные**  
**и количественные показатели, позволяющие оценить результативность**  
**и качество работы (эффективность труда) работников**  
**МБОУ Школы № 116 г.о. Самара**  
**по должности главный бухгалтер**

Должность	Критерии «Эффективная организация использования финансовых активов».	Баллы
Главный бухгалтер	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации	2
	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей	3
	Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся	3
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	1
	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	уменьшилось – 1 отсутствует – 2
	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций	1
	Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли	1
	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования	3
	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов)	3
	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 40% расходов, направленных на реализацию программ общего и/или дополнительного и/или профессионального образования	3
	Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего	2

	водоснабжения, бытового газа	
	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений	1

### КРИТЕРИИ

**эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ Школы № 116 г.о. Самара по должности бухгалтер**

Должность	Критерии	Баллы
Бухгалтер	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5
	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	3
	Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций	3
	Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств	2
	Отсутствие случаев несвоевременного начисления и выдачи заработной платы	2

### КРИТЕРИИ

**эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ Школы № 116 г.о. Самара по должности контрактный управляющий (специалист по закупкам)**

Должность	Критерии	Баллы
Контрактный управляющий	Отсутствие обоснованных жалоб по результатам процедур планирования	5
	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	5
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам заключения контрактов	3
	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	3
	Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций	3
	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных и муниципальных нужд	2

**КРИТЕРИИ**  
**эффективности труда и формализованные качественные**  
**и количественные показатели, позволяющие оценить результативность**  
**и качество работы (эффективность труда) работников**  
**МБОУ Школы № 116 г.о. Самара**  
**по должности педагог дополнительного образования**

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Педагог дополнительно го образования	Участие воспитанников в конкурсах по профилю дополнительного образования (районный-городской-областной-федеральный уровень)	2-5
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	За каждое призовое место 1 - районный уровень 2 - городской уровень 3 - областной уровень
	Наличие у работника, публикаций в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью не реже одного раза в полугодие	1
	Результативность использования педагогом цифровых образовательных ресурсов в учебной деятельности	2
	Наличие у педагога 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
	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1-2 за каждый конкурс
	Отсутствие случаев травматизма на рабочем месте	3
	Сохранение контингента воспитанников в группах дополнительного образования	3
	Своевременное дополнительное образование и повышение квалификации	2
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1

**КРИТЕРИИ**  
**эффективности труда и формализованные качественные**  
**и количественные показатели, позволяющие оценить результативность**  
**и качество работы (эффективность труда) работников**  
**МБОУ Школы № 116 г.о. Самара**  
**по должности педагог-психолог**

Должность	Критерии	Баллы
Педагог-психолог	Результативность воспитанников, принявших участие в мероприятиях по профилю психолого-педагогической деятельности, включая службу медиации (школьный-районный-городской-областной уровень)	1-4
	Результативность профилактической работы педагога-психолога по предупреждению случаев асоциального поведения детей, в том числе суицидального характера	1
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	За каждое призовое место 1 - районный уровень 2 - городской уровень 3 - областной уровень
	Результативность организованных педагогом в школе профессиональных сообществ, нацеленных на повышение психологической компетентности участников педагогического процесса	2
	Результативность использования педагогом цифровых образовательных ресурсов в учебной деятельности	2
	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, публикаций в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью не реже одного раза в полугодие	1
	Наличие у педагога 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
	Отсутствие случаев травматизма на рабочем месте	3
	Своевременное прохождение курсов по актуальным направлениям профессиональной деятельности включая дополнительное образование и повышение квалификации	2
	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1-2 за каждый конкурс
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1

### КРИТЕРИИ

**эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ Школы № 116 г.о. Самара**



**по должности старший методист**

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
старший методист	Результативность воспитанников, принявших участие в мероприятиях по профилю деятельности и под руководством методиста (районный-городской-областной уровень)	За каждое призовое место 1 - районный уровень 2 - городской уровень 3 - областной уровень
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	За каждое призовое место 1 - районный уровень 2 - городской уровень 3 - областной уровень
	Результативность организованных педагогом в школе профессиональных сообществ, нацеленных на повышение компетентности (по профилю методиста) участников педагогического процесса	2
	Результативность использования методистом цифровых образовательных ресурсов в учебной деятельности	2
	Наличие у методиста, публикаций в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью не реже одного раза в полугодие	1
	Наличие у методиста 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
	Отсутствие случаев травматизма на рабочем месте	3
	Своевременное прохождение курсов по актуальным направлениям профессиональной деятельности включая дополнительное образование и повышение квалификации	2
	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1-2 за каждый конкурс
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны участников образовательных отношений	1

**КРИТЕРИИ**

**эффективности труда и формализованные качественные**

**и количественные показатели, позволяющие оценить результативность  
и качество работы (эффективность труда) работников  
МБОУ Школы № 116 г.о. Самара  
по должности дворник**

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Дворник	Отсутствие замечаний на качество уборки территории со стороны персонала	2
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1

**КРИТЕРИИ  
эффективности труда и формализованные качественные  
и количественные показатели, позволяющие оценить результативность  
и качество работы (эффективность труда) работников  
МБОУ Школы № 116 г.о. Самара  
по должности уборщик служебных помещений**

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний на качество уборки территории со стороны персонала	2
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1

**КРИТЕРИИ  
эффективности труда и формализованные качественные  
и количественные показатели, позволяющие оценить результативность  
и качество работы (эффективность труда) работников  
МБОУ Школы № 116 г.о. Самара  
по должности секретарь**

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Секретарь	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства и качество выполнения машинописных работ	2
	Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей	2
	Своевременное прохождение курсов по актуальным направлениям профессиональной деятельности включая дополнительное образование и повышение квалификации	2
	Отсутствие травматизма на рабочем месте	1

**КРИТЕРИИ  
эффективности труда и формализованные качественные  
и количественные показатели, позволяющие оценить результативность  
и качество работы (эффективность труда) работников  
МБОУ Школы № 116 г.о. Самара  
по должности библиотекарь**

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
------------------	-----------------	--------------

	Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов)	2
	Наличие и число обучающихся, подготовленных библиотекарем, 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)	За каждое призовое место 1 - районный уровень 2 - городской уровень 3 - областной уровень (не более 6 баллов)
	Результативность участия в методической работе по плану работы школы	1
	Участие работника в конкурсах педагогического мастерства (районный-городской-областной-федеральный уровень)	2-5
	Наличие у работника, в т.ч. выполняющего функции библиотекаря, публикаций в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью не реже одного раза в полугодие	1
	Оформление тематических выставок	1
	Положительная динамика читательской активности обучающихся	1
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1

### КРИТЕРИИ

**эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ Школы № 116 г.о. Самара по должности инженер-программист**

Должность	Критерии	Баллы
Инженер-программист	Качественное выполнение работы по обеспечению механизированной и автоматизированной обработки поступающей информации	1
	Качественное выполнение работ по подготовке технических носителей информации, обеспечивающих автоматический ввод данных в вычислительную машину, по накоплению и систематизации показателей нормативного и справочного фонда	1
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1

**КРИТЕРИИ**  
**эффективности труда и формализованные качественные**  
**и количественные показатели, позволяющие оценить результативность**  
**и качество работы (эффективность труда) работников**  
**МБОУ Школы № 116 г.о. Самара**  
**по должности Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Отсутствие замечаний на неисправность оборудования и содержание здания	2
	Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей	1
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
	Отсутствие замечаний на неисправность электрооборудования	2
	Отсутствие замечаний на неисправность сантехнического оборудования	2

**КРИТЕРИИ**  
**эффективности труда и формализованные качественные**  
**и количественные показатели, позволяющие оценить результативность**  
**и качество работы (эффективность труда) работников**  
**МБОУ Школы № 116 г.о. Самара**  
**по должности сторож (вахтер)**

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Сторож (вахтер)	Отсутствие случаев нарушений пропускного режима по вине сторожа (вахтера)	2
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1

**КРИТЕРИИ**  
**эффективности труда и формализованные качественные**  
**и количественные показатели, позволяющие оценить результативность**  
**и качество работы (эффективность труда) работников**  
**МБОУ Школы № 116 г.о. Самара**  
**по должности гардеробщик**

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Гардеробщик	Отсутствие случаев хищения и порчи имущества, сданного в гардероб, по вине работника	2
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1