

ПРИНЯТО

Советом школы
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 116 имени Героя Советского
Союза И.В.Панфилова» городского округа
Самара
протокол № 2-2026 от 27.08.2026

Председатель _____ Е.Е. Мурзина

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 116 имени Героя Советского
Союза И.В.Панфилова» городского
округа Самара
от 27.08.2026 № 155-од

Директор _____ А.Е. Виноградов

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 116 имени Героя Советского
Союза И.В.Панфилова» городского округа
Самара
Протокол от 27.08.2026 № 2

Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ «Школа № 116» г.о. Самара

_____ О.В. Воробьева



C=RU, O="МБОУ ""
Школа №116""",
CN=Виноградов
Андрей Евгеньевич,
E=sdo.school_116@63ed
u.ru
00dcba207cb04d9b1e

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

1 сентября 2026 г.

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;
- Конституцией Российской Федерации;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 № 40-П и от 05.03.2025 № 10-П;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 19.08.2026 № 536 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, 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 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 19.06.2024 № 450 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Постановлением Конституционного суда от 27.06.2023 N 35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 трудового кодекса

российской федерации и абзаца второго постановления правительства российской федерации «о минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко»;

- Постановлением Конституционного суда от 28.06.2018 N 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 трудового кодекса российской федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других».

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

Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский счет работника: 24 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца, 9 числа месяца следующего за расчетным – за вторую половину месяца (окончательный расчет).

1.4. Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y,$$

где NRO_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника 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;

N_z – 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;

OЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

Y – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

1.5.1. базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

1.5.2. специального фонда оплаты труда работников включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);
- 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, географии, обществознанию, экономике, праву 7% от часовой нагрузки по предмету,
 - по окружающему миру, 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;
- доплата за дополнительные обязанности по осуществлению наставничества в размере 500 рублей за одного наставляемого в месяц;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- 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,

федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу; доплата за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются на основании приказов директора Учреждения на основании коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Объем средств областного бюджета в целях заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, до уровня МРОТ.

1.5.3. стимулирующего фонда оплаты труда работников, который включает выплаты стимулирующие характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Положением.

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

1.5.4. объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ, за исключением объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, до уровня МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ, за исключением объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, до уровня МРОТ, определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором Учреждения.

1.6. Директор формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

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

1.8. Месячная заработная плата работника Учреждения, работающего в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени.

1.9. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения 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 Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.10. На компенсационные и стимулирующие выплаты, а также материальную

помощь могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.11. На фонд оплаты труда педагогических работников Учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда Учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения.

1.12. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками Учреждения.

1.13. Заработная плата работников индексируется в сроки и размерах, устанавливаемых Постановлением Правительства Самарской области, Постановлением главы городского округа Самара, в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом

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

$$ЗП_{\text{п}} = БЧ_{\text{п}} \times K + СП_{\text{п}} + СТ_{\text{п}},$$

где $ЗП_{\text{п}}$ – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{\text{п}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\text{п}} = C_{ni} \times K_{\text{мк}} \times K_{\text{пр}} \times H \times Y_{\text{п}} \times 4,2 \times K_{\text{гр}} + C_{ki} \times H \times Y_{\text{п}} \times 4,2,$$

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{\text{мк}}$ – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах;

$K_{\text{пр}}$ – коэффициент 1, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3;

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

H – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по

состоянию на 1 сентября и на 1 января;

$У_{\text{п}}$ – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{\text{гр}}$ – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (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;

$C_{\text{ки}}$ – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

K – коэффициент, повышающий базовую часть оплаты труда педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, исходя из уровня МРОТ (далее – коэффициент 2), который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{(БЧ_{\text{п}} + (МР - БЧ_{\text{пс}} - СТ_{\text{п}} - М_{\text{л}} - М_{\text{м}} - В_{\text{зв}}))}{Б_{\text{ч}}},$$

где МР – значение МРОТ при выполнении работниками нормы рабочего времени, установленной приказом Минпросвещения России от 01.01.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – приказ № 269). В случае если фактически отработанное педагогическим работником, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, время менее установленной приказом № 269 нормы, значение показателя МР принимается за МРОТ, исчисленный пропорционально установленной нагрузке;

$БЧ_{\text{пс}}$ – Базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, за ставку заработной платы при выполнении нормы рабочего времени, установленной приказом № 269. В случае если ставка заработной платы менее установленной приказом № 269 нормы, базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, исчисляется пропорционально установленной нагрузке;

$СТ_{\text{п}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$М_{\text{л}}$ – ежемесячная денежная выплата на осуществление педагогическим работником (в том числе руководящим работником, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная постановлением Правительства Самарской области от 31.02.2005 № 22;

M_m – ежемесячная денежная выплата молодому педагогу, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, установленная постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239;

$V_{зв}$ – выплата за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетной звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден ССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

Конкретный размер коэффициента 2 меньше 1, то он не применяется, если коэффициент 2 больше 1, то значение коэффициента 2 рассчитывается по математическим правилам до шести знаков после запятой;

$СП_{п}$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times K_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

где $K_{зн}$ – 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, 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;

1,1 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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);

$K_{нм}$ – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

$Д$ – выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

$СТ_{п}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п},$$

где $K_{кв}$ – 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 квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную

категорию;

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается разделом 6 настоящего Положения и приказом директора Учреждения;

В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при получении награды - со дня издания распорядительного акта о награждении.

2.3. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

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

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

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

$$ЗП_p = БЧ_p + СП_p + СТ_p,$$

где $ЗП_p$ – заработная плата руководителя Учреждения;

$БЧ_p$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителя Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по общему тарификационному списку в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за исключением объема средств, направляемого на доведение заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, до уровня МРОТ, за январь и за сентябрь;

K_p – 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;

$Ч_p$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_p$ – специальная часть фонда оплаты труда руководителя Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_p = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + М,$$

где $K_{зн}$ – 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, 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;

1,1 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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);

M – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством, руководителю Учреждения, устанавливается учредителем;

CT_p – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$CT_p = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат руководителю Учреждения, которая устанавливается учредителем.

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

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг},$$

где $ЗП_{зг}$ – заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения;

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по общему тарификационному списку в данном Учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за исключением объема средств, направляемого на доведение заработной платы педагогического работника, осуществляемого образовательный процесс в соответствии с учебным планом, до уровня МРОТ, за январь и за сентябрь;

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5. Конкретный размер устанавливается приказом директора Учреждения.

$П$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$ – специальная часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P,$$

где $K_{зн}$ – 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, 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;

1,1 - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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);

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТ_{зг} – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат заместителю директора, главному бухгалтеру Учреждения.

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

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

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

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

4. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом

4.1. Заработная плата работников Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от

29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, 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;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время.

5.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс - вредные условия труда, 4 класс - опасные условия труда) лицам, непосредственно занятым на таких работах, начисляются за время фактической занятости. Доплата устанавливается в размере 4% от должностного оклада (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс - допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

5.3. 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.

5.4. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для работников системой оплаты труда (Постановление Конституционного суда от 28.06.2018 N 26-П, от 27.06.2023 № 35-П).

5.5. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

5.6. 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.

5.7. Установление конкретного размера выплат компенсационного характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Учреждения производятся стимулирующие выплаты.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем.

6.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год).

6.4. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается работникам на полный период учебного года: с 1 сентября по 31 августа.

Надбавка устанавливается 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 за полный период предшествующего учебного года (Приложение №1).

6.5. Условия для назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда):

- 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.

6.6. Для установления размера выплат стимулирующего характера, в том числе надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ «Школа № 116» г.о. Самара (далее - Комиссия).

6.7. Порядок создания и работы Комиссии.

6.7.1. Комиссия избирается на педагогическом совете из представителей

административного и педагогического персонала, председателя профсоюзного комитета.

6.7.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

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

6.7.4. Председатель Комиссии:

- подготавливает материалы для рассмотрения на заседании Комиссии;
- осуществляет прием документов (листов оценивания и подтверждающие документы) от работников Учреждения;
- знакомит членов комиссии с представленными документами;
- проводит заседания комиссии.

6.7.5. Члены Комиссии:

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

6.7.6. В соответствии с установленными критериями, работники представляют материалы по самоанализу деятельности работника (листы оценивания и подтверждающие документы) в Комиссию в срок до 20 сентября ежегодно.

Работники, уволенные по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации, и вновь принятые в Учреждение в течение 3 месяцев со дня увольнения, предоставляют листы оценивания и подтверждающие документы председателю Комиссии в порядке, предусмотренном настоящим разделом.

6.7.7. Периодичность заседания Комиссии - по мере необходимости.

6.7.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям, пересчитывает общее количество баллов и выставляет итоговый балл.

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

6.7.10. Комиссия в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

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

6.7.12. 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.

6.7.13. С момента ознакомления с решением Комиссии в течение 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.

6.7.14. Протокол заседания комиссии передается директору Учреждения, который издает приказ о назначения стимулирующей надбавки, в том числе за результативность и качество работы (эффективность труда).

6.7.15. Приказ директора Учреждения о выплате стимулирующей надбавки

издается на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ «Школа № 116» г.о. Самара по итогам полного периода предшествующего учебного года не позднее 25 сентября.

6.7.16. Установленная приказом директора Учреждения стимулирующая надбавка, выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

6.7.17. Стимулирование работников осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

6.7.18. На заседание Комиссии могут приглашаться члены трудового коллектива без права голоса.

6.7.19. Заседания Комиссии для оценки деятельности педагогических работников, стаж работы в должности которых составил 4 месяца, проводятся не позднее 7 дней по истечении 4 месяцев в порядке, установленном пунктами 6.7.8-6.7.19, оценивая деятельность этого работника за истекший период работы. Стоимость одного балла устанавливается такой же, как в текущем периоде.

Если стаж работы в должности достиг 4 месяцев в летний период, то деятельность работника оценивается на общих основаниях.

6.8. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) начисляется пропорционально отработанному времени.

6.9. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается на полный период учебного года с 1 сентября по 31 августа 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 (связанный с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

- эффективную организацию использования материально-технических ресурсов.

6.10. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями с момента приема на работу и рассчитывается по формуле (Постановление Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365):

$$\text{НИН} = (\text{ДТД} - \text{О}) / 2$$
, где

НИН – надбавка за интенсивность и напряженность, устанавливаемая советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, ДТД – показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Самарской области согласно федеральному статистическому наблюдению за 2021 год, скорректированный на прогнозный уровень инфляции в прогнозируемом периоде, О – оклад по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

6.11. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы начисляется пропорционально отработанному времени.

6.12. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 1% от ставки заработной платы или должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 3% от ставки заработной платы или должностного оклада.

Право на получение надбавки за выслугу лет имеют указанные в настоящем пункте категории работников Учреждения, в том числе принятые по совместительству.

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

6.14. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в пункте 6.12, суммируется.

6.15. Выплата надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника Учреждения права на получение этой надбавки.

6.16. Работникам, отработавшим неполный месяц, надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

6.17. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическому работнику Учреждения, осуществляющему образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_\text{п} \times \text{К}_\text{кв}) - \text{БЧ}_\text{п},$$

где $\text{БЧ}_\text{п}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{К}_\text{кв}$ - 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 квалификационную категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

6.18. При наступлении у работника права на установление надбавки за квалификационную категорию выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения с даты принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

6.19. Установление конкретного размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

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

При издании приказа директор Учреждения учитывает протокол Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ «Школа № 116» г.о. Самара.

6.20. Премии за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) могут быть установлены также в следующих случаях:

- за высокие достижения в работе (награждение государственными наградами (за исключением почетных званий РФ или Самарской области), ведомственными наградами, получение призовых мест, звания лауреата профессионального конкурса);
- в связи с Международным женским днем, Днем защитника Отечества, профессиональным праздником Международный День Учителя;
- в связи с юбилейной датой со дня рождения (50 лет и далее каждые 5 лет).

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

6. 22. На выплату премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику.

7.1.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовым договорам на должности, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями п.1 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования в соответствии с положениями п.3, 3.1 и 4 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее - педагогический работник).

7.1.2. Ежемесячная денежная выплата производится при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

7.1.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

7.1.4. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 7.1.1 настоящего Положения требованиям, на работу по трудовым договорам по педагогическим должностям в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

7.1.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с

положениями пунктов 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования и имеющего стаж работы на педагогических должностях менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору на педагогических должностях в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы на педагогических должностях.

7.1.6. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 7.1.4, пункте 7.1.5 настоящего Положения, не учитывается:

- время прохождения педагогическим работником военной службы, в том числе по мобилизации, или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо время действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее - военная служба), или альтернативной гражданской службы;

- временная нетрудоспособность педагогического работника по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает на работу в ту же организацию на те же педагогические должности, на которых он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

7.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

7.2.1. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение за счет средств областного бюджета:

- в классах с наполняемостью 25 человек и более - в размере 2015,00 рублей;
- в классах с наполняемостью менее 25 человек - в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

7.2.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 5000,00 рублей за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета.

7.2.3. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения (части вознаграждения за счет средств федерального бюджета и части вознаграждения за счет средств областного бюджета) на каждый из двух классов.

8. Порядок выплаты материальной помощи

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Приложение № 1
к Положению
об оплате 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 «Школа № 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
по должности учитель

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений, обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	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	0,5 за каждого ученика

	«образовательному округу»	
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>
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	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.	Результативность участия учащихся под руководством учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в внутришкольных и внешкольных конкурсах	0,5 - участие 1 - призовое место внутришкольное 2 – призовое место внешкольное

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	1 – вовлечение в дистанционные курсы не менее пяти учащихся 3 – преподавание на очных курсах по программе другого автора 5 – преподавание на очных курсах по своей авторской программе
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Районный - 1 Городской - 2
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
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, 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 - 72 часов и выше
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
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
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 «Школа № 116» г.о. Самара по должности заместитель директора (по УВР)

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов/ примечание
1.	Эффективность процесса обучения	

1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам Всероссийских проверочных работ (далее – ВПР) – 1 балл	1
1.2.	Соответствие не менее 75 % итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету – 1 балл; по двум предметам – 2 балла; по трем и более предметам – 3 балла	3
1.3.	Отсутствие обучающихся, непереведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): – 1 балл	1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки за ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе), от общего количества обучающихся 5-х классов: 50-75 % обучающихся – 1 балл; 76-100 % обучающихся – 2 балла	2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100 % – 2 балла	0
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА в 9 классах (без учета сентябрьских сроков): 96 %-99 % – 1 балл; 100 % – 2 балла	0
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной федеральным институтом педагогических измерений 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10 % - 15 % – 1 балл; более 15 % – 2 балла	0
1.8.	Соответствие не менее 75 % годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету – 0,5 балла; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем предметам – 2 балла	1 По 2 предметам
1.9.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале, от числа	0

	выпускников, получивших аттестат особого образца: 95 %-99 % выпускников – 1 балл; 100 % выпускников – 2 балла	
1.10.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96 %-99 % – 1 балла; 100 % – 2 балла	2
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА в 11 классах (без учета сентябрьских сроков): 100 % выпускников – 2 балла	2
1.12.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов единого государственного экзамен (далее – ЕГЭ) по предметам по выбору– 2 балла	2
1.13.	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету – 0,5 балла; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам – 2 балла	2
1.14.	Выпускники, награжденные медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам по итогам ЕГЭ: 100 % выпускников – 1 балл	1
1.15.	Выпускники, награжденные медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по итогам ЕГЭ по одному из предметов по выбору: 100 % выпускников – 1 балл	1
1.16.	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей образовательных организаций (далее – ОО), утверждаемых распоряжением министерство образование и науки Самарской области (далее – МОиН СО) на текущий период, – 0,5 балла; выше уровня целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период, – 1 балл	1
1.17.	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ, – 1 балл	0
1.18.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на городском уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек – 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период):	1 (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)

	1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	
1.19.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80 % -89 % – 1 балл; 90 % и более – 2 балла	2
1.20.	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10 % - 20 % – 1 балл; 21 % и более – 2 балла	2
1.21.	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более – 1 балл; положительная динамика – 2 балла	2 (2 чел.) (баллы не суммируются)
1.22.	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл)	0 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)
1.23.	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100 % обучающихся – 1 балл	1
1.24.	Доля детей, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», от общего количества обучающихся в 5-11 классах: до 5 % – 0,5 балла; 6-10 % – 1 балл; более 10 % – 2 балла	2 (60 уч-ся, 13%)
Итого		29
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне городского округа Самара – 0,5 балла; на региональном уровне – 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла	0 (оценивается по наивысшему уровню)
2.2.	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на городской уровень – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	0 (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)
2.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения	1

	постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений – 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях – 0,5 балла	(баллы суммируются, но не более 1 балла)
2.4.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 0,5 балла; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл	1
Итого:		2
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму реализации образовательных программ – 1 балл	1
3.2.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1 % и более – 0,5 балла; в качестве зрителей: 5 % и более – 0,5 балла	1 (баллы суммируются, но не более 1 балла)
3.3.	Доля обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года), от общего количества обучающихся, планируемых к участию в указанных уроках: 80-90 % – 0,5 балла; 100 % – 1 балл	1 (баллы не суммируются)
3.4.	Количество обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 0,5 балла; выше уровня целевого значения показателя ОО,	1

	утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл	
3.5.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков, от общего количества обучающихся ОО: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 0,5 балла; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл	1
Итого:		5
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной, проектной, стажировочной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне городского округа Самара – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	1 (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)
4.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 2 балла	
4.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации на уровне среднего показателя по городскому округу Самара и выше – 1 балл	1
4.4.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга образовательных организаций за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» – 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1
4.5.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2
4.6.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – 2 балла	2
4.7.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников:	2 (баллы суммируются)

	со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпотребнадзора – 1 балл	
Итого:		9
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	0
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 0,5 балла; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл	1
5.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 2 балла	2
5.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне городского округа Самара – 0,5 балла; наличие победителей и призеров на уровне городского округа Самара – 1 балл; участие на областном уровне – 1,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 2 балла; участие на федеральном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на федеральном уровне – 3 балла	3 (область) (баллы не суммируются, оценивается по наивысшему уровню)
5.5.	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100 % наставников выплат за данный вид работы из фонда оплаты труда образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 2 балла	2
5.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования, от общего количества	2

	педагогических работников ОО: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период –1 балл; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на текущий период, – 2 балла	
Итого:		10

КРИТЕРИИ
эффективности труда и формализованные качественные
и количественные показатели, позволяющие оценить результативность
и качество работы (эффективность труда) работников
МБОУ «Школа № 116» г.о. Самара
по должностям социальный педагог, заместитель директора (по ВР)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	2
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	1
1.3.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 3 Более 99,9% - 2
1.4.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Школьный уровень проекта – 1 Районный – 2 Окружной и региональный - 3
1.5.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	100% решены 10 и более - 1 20 и более - 2 30 и более - 3
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% - 1

2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% - 1; 100% - 2
2.3.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 региональный – 3
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участник – 1 Лауреат, дипломант – 2 Победитель, призер – 3
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1

КРИТЕРИИ
эффективности труда и формализованные качественные
и количественные показатели, позволяющие оценить результативность
и качество работы (эффективность труда) работников
МБОУ «Школа № 116» г.о. Самара
по должностям учитель-логопед, учитель-дефектолог

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	
1.1.1	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	20%-39% от числа обучающихся - 1; 40%-59% от числа обучающихся – 1,5; 60% и более от числа обучающихся – 2

1.1.2	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа обучающихся - 1; 40%-59% от числа обучающихся – 1,5; 60% и более от числа обучающихся - 2
1.1.3	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»	20%-39% от числа обучающихся -1; 40%-59% от числа обучающихся – 1,5; 60% и более от числа обучающихся - 2
1.1.4	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся - 1; 20%-29% от числа обучающихся – 1,5; 30% и более от числа обучающихся - 2
1.2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 региональный – 3
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5; 61-75% - 1; 76-85% - 1,5; свыше 85% - 2
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным кон-тентом	Да – 1 Нет - 0
3.	Результативность организационно-методической деятельности	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Участник – 1 Лауреат, дипломант – 2 Победитель, призер – 3

3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
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
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	1
1.7.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%; выше 70%
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)	Участник – 1 Лауреат, дипломант – 2 Победитель, призер – 3

2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Участник – 1 Лауреат, дипломант – 2 Победитель, призер – 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)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц 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)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	

5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий - 1; снижение на 1% - 1,5; снижение на 2% - 1,5; снижение на 3% и выше – 1,5
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
5.3.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
5.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
5.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% - 0,5; 75%-79% - 1; 80% и более – 1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	средний балл 3,0-3,5; средний балл 3,6-4,0; средний балл 4,1 и выше

1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%; 80% и более
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5% - x1; 5-10% - x1,5 10-15% - x2 свыше 15% - x2,5 Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% - 0,5; 5%-10% - 1; свыше 10% - 1,5
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 0,5; 5%-10% - 1; свыше 10% - 1,5
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 0,5; 5%-10% - 1; свыше 10% - 1,5
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3

4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Участник – 1 Лауреат, дипломант – 2 Победитель, призер – 3
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
5.3.	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 «Школа № 116» г.о. Самара
по должности педагог-психолог**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 0,5; 40%-59% - 1; 60% и более – 1,5

1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Наличие программы -1 Наличие положительного результата - 1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	3
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 0,5; 71-85% - 1; свыше 85% - 1,5
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Участник – 1 Лауреат, дипломант – 2 Победитель, призер – 3
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%

1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участник – 1 Лауреат, дипломант – 2 Победитель, призер – 3
3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
3.4.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5%; 5% до 10%; более 10%
3.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1

КРИТЕРИИ

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ «Школа № 116» г.о. Самара по должности методист (старший методист)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
-------	--	------------------

1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 Нет - 0
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3 (за каждого)
2.2.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 1; 91%-100% - 2
2.3.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33%-1
2.4.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
2.5.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
2.6.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Районный – 1 Окружной – 2 Региональный и выше – 3
2.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 за каждого наставляемого

КРИТЕРИИ

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ «Школа № 116» г.о. Самара по должности советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Должность	Критерии «Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса»	Баллы
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными	Эффективное использование передовых технологий ведения воспитательной работы и взаимодействию с детскими общественными объединениями в образовательной организации	2
	Качественное взаимодействие с участниками воспитательного процесса по ведению электронных	1

объединениями	мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.)	
	Участие в мероприятиях обеспечения сохранности контингента обучающихся в педагогических классах на уровне 100% от первоначального списочного состава	2
	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
	Обеспечение соблюдения сроков участия учащихся в мероприятиях патриотической направленности окружного и регионального уровней	2-3
	Достижение планового показателя (в %) участия обучающихся в молодежных объединениях, включая Движение первых	3
	Проведение форсайт-сессий и/или родительских собраний (не менее двух за полугодие), где до родительской общественности доведены достижения системы воспитания 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 «Школа № 116» г.о. Самара
по должности специалист по охране труда

Должность	Критерии «Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений»	Баллы
специалист по охране труда	Достижение планового показателя (в %) вакцинации работников	4
	Обеспечение планового показателя (в %): вакцинации сотрудников ОО против гриппа;	2
	вакцинации сотрудников ОО против КВИ;	2
	ревакцинации сотрудников ОО против КВИ	1
	Контроль обеспечения в срок 100% мероприятий,	5

	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)	
	Качественная и периодическая отработка моделей действия всех участников образовательных отношений при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО)	5
	Качественная организация работы, направленной на здоровьесбережение работников и обучающихся, усиление дезинфекционного режима, дистанцированию в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (при условии снижения заболеваемости обучающихся и работников по сравнению с аналогичной датой предыдущего периода)	5
	Участие в мероприятиях по контролю обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период)	4
	Участие в мероприятиях по контролю обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период)	3
	Участие в мероприятиях по контролю 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 мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором	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
	Контроль отсутствия в использовании у участников образовательных отношений электронагревательных приборов	4
	Обеспечение качественного исполнения норм локальных актов образовательной организации (с целью профилактики нарушений здоровья	3

	обучающихся, повышения эффективности образовательного процесса)	
	Своевременное обновление информационных стендов по охране труда	1
	Отсутствие случаев травматизма в образовательной организации	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам охраны 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 «Школа № 116» г.о. Самара
по должности администратор (по безопасности)

Должность	Критерии «Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений»	Баллы
администратор (по безопасности)	Достижение планового показателя (в %) вакцинации обучающихся/ воспитанников против гриппа	4
	Обеспечение планового показателя (в %): вакцинации сотрудников ОО против гриппа; вакцинации сотрудников ОО против КВИ; ревакцинации сотрудников ОО против КВИ	2 2 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 при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО)	5
	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 обучающихся, повышения эффективности образовательного процесса), определяющего порядок использования обучающимися/воспитанниками устройств мобильной связи	3
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 «Школа № 116» г.о. Самара по должности заведующий хозяйством, кладовщик

Должность	Критерии «Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги»	Баллы
заведующий хозяйством, кладовщик	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; 51-75% от запланированных работ; 76-90% от запланированных работ; 91-100% от запланированных работ	1 2 3 4 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 «Школа № 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
	Своевременное заключение договоров с поставщиками электрической и тепловой энергии и исполнение финансовых платежей по данным договорам, не допущение просрочек.	2
	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 «Школа № 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 «Школа № 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 «Школа № 116» г.о. Самара
по должности старший методист

Должность	Критерии	Баллы
старший методист	Результативность воспитанников, принявших участие в мероприятиях по профилю деятельности и под руководством старшего методиста (районный-городской-областной уровень)	За каждое призовое место 1 - районный уровень 2 - городской уровень 3 - областной уровень
	Результаты участия старшего методиста 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 старшим методистом в школе профессиональных сообществ, нацеленных на повышение компетентности (по профилю методиста) участников педагогического процесса	2
	Результативность использования старшим методистом цифровых образовательных ресурсов в учебной деятельности	2
	Наличие у старшего методиста, публикаций в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью не реже одного раза в полугодие	1
	Наличие у старшего 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 старшего 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 «Школа № 116» г.о. Самара по должности администратор (по ведению сайта)

Должность	Критерии	Баллы
администратор (по ведению сайта)	Своевременное и правильное наполнение сайта, постоянное обновление информации и сведений об образовательной организации	2
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности, соблюдение требований законодательства Российской Федерации о персональных данных	1

КРИТЕРИИ

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБОУ «Школа № 116» г.о. Самара по должности дворник

Должность	Критерии	Баллы
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 «Школа № 116» г.о. Самара по должности уборщик служебных помещений

Должность	Критерии	Баллы
уборщик служебных	Отсутствие замечаний на качество уборки территории со стороны персонала	2

помещений	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 «Школа № 116» г.о. Самара
по должности секретарь

Должность	Критерии	Баллы
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 обоснованных жалоб на работу работника 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 «Школа № 116» г.о. Самара
по должности библиотекарь

Должность	Критерии	Баллы
библиотекарь	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 работника 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 «Школа № 116» г.о. Самара по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Должность	Критерии	Баллы
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 «Школа № 116» г.о. Самара по должности сторож (вахтер)

Должность	Критерии	Баллы
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 «Школа № 116» г.о. Самара
по должности гардеробщик

Должность	Критерии	Баллы
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