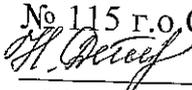


Согласовано
Председатель
профсоюзной организации
ГБОУ школы-интерната
№ 115 г.о. Самара

Н.В. Дегтева
«01» октября 2023 г.



Утверждаю
Директор ГБОУ школы-интерната № 115 г.о. Самара
С.В. Санников
«01» октября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области «Школа – интернат № 115 для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья
городского округа Самара»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа-интернат № 115 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Самара» (далее – школа-интернат).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29.05.2008 №247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями и дополнениями);

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

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

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

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

1.4. Оплата труда работников школы-интерната предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и субъекта Российской Федерации (Самарской области).

Основные принципы для разработки данных условий оплаты труда:

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

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

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

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

1.8. В настоящем Положении под оплатой труда понимают денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, настоящим Положением. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, исчисленной пропорционально отработанному времени. Заработная

плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

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

2. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^K \left(\frac{(NROP_{zi} \times D_{ki} \times n_z) + (NROH_{zi} \times Q_{ki} \times n_z)}{12} \right) + \text{ОЗ} + \text{T} + \text{У},$$

где $NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, в части расходов на оплату труда работников;

$NROH_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час;

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

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

- количество месяцев в z-м периоде;

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

z - порядковый номер периода;

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

j - вид деятельности;

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

12 - количество месяцев в году;

OЗ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

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

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

2.2.1. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам (Постановление Правительства Самарской области от 12.02.2006 № 12 (с изменениями));

2.2.2. Оплата за организацию школьных перевозок водителю и сопровождающему:

Водителям автобуса:

- в зависимости от стажа работы устанавливаются надбавки:

У1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет; У2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет; У3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

Х1 - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

Х2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

Х3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

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

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

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

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

педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

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

2.2.4. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее в этом подпункте – денежное вознаграждение) (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448).

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Из этого следует, что 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 в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

3. Структура фонда оплаты труда

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

Соотношение частей фонда оплаты труда:

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

работников;

- стимулирующая часть в размере – 27,856% от фонда оплаты труда работников

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

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

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

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

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

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

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

3.3.1. Специальная часть заработной платы работника включает:

Выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными или иными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) – до 12% от должностного оклада
- доплата за работу в ночное время – 35% от должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья: 20% должностного оклада (оклада) - педагогическим работникам и заместителям директора

Иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда:

- доплата педагогическим работникам за классное руководство – 300 рублей;

- за работу по руководству методическим объединением – 2000,00 рублей

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

- в начальных классах – 300 рублей;
- учителям русского языка и литературы – 500 рублей;
- учителям математики – 400 рублей.
- При индивидуальном обучении:
- учителям русского языка и литературы – 250 рублей;
- учителям математики – 200 рублей.

- заведование элементами инфраструктуры: учебными кабинетами – 500 рублей

- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук – 20% от должностного оклада (оклада), почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - 10% от должностного оклада (оклада);

3.3.2. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда

оплаты труда:

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

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

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

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

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

надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);

3.4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премии и иные поощрительные выплаты (в том числе директору школы-интерната по распоряжению Самарского управления министерства образования и науки Самарской области).

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

- административно-управленческий персонал - 20%
- педагогические работники - 70%
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал - 10%

3.4.2.1. **Надбавка за интенсивность и напряженность работы** может устанавливаться работникам школы-интерната персонально по приказу директора за работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных и физических затрат, выходящих за рамки обычных. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается сроком не более чем на 1 календарный год и может увеличиваться или уменьшаться.

3.4.2.2. **Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)** устанавливается работникам школы-интерната с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и

количественных показателей, определенных приложением 1 к данному Положению, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда). Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения по приказу директора школы-интерната.

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

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

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании рассмотрения предоставленных работниками в конце учебного года (июнь) и в начале второго полугодия (февраль) материалов по самоанализу деятельности, выполненного в соответствии с утверждёнными критериями оценки деятельности работников по форме, утверждённой приказом

директора школы- интерната (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев). Ответственность за достоверность информации педагогических работников возлагается на заместителей директора по учебно-воспитательной работе. Ответственность за достоверность информации обслуживающего и технического персонала возлагается на заместителя директора по административно-хозяйственной части. Ответственность за достоверность информации учебно-вспомогательного и медицинского персонала возлагается на работников, под руководством которых работают данные категории сотрудников. В случае отсутствия материалов самоанализа, доплата не устанавливается.

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

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

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

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

Директор учреждения два раза в год: до 15 сентября и до 15 января представляет в экспертный совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Экспертный совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат издается по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 20 февраля.

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

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Условиями для назначения надбавки являются:

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

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса,

когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

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

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

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

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

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

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

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

Представления для рассмотрения индивидуальных премий предоставляются ежемесячно до 23 числа.

Приказом директора могут устанавливаться единовременные премии

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

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

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

Показатели премирования:

- за качественную подготовку школы-интерната к новому учебному году;
- за высокое качество работы, в том числе освоение и применение научных и инновационных технологий способствующих позитивному развитию образовательной системы;
- за проведение семинаров в школе-интернате на уровне города, области;
- за проведение мероприятий на городском и областном уровне;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за добросовестный труд и большой вклад в развитие школы-интерната;
- по результатам вклада работников при проведении контроля и проверок всех уровней;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

3.4.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

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

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

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

3.4.4. Порядок установления стимулирующих выплат:

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

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

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

4.Порядок выплаты материальной помощи

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

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

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

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

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

5.Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.10.2023 и действует бессрочно.

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

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)

заместителя директора

Основание для премирования	Критерии	Баллы
1. Эффективность процесса обучения	1.1. Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования	100% обучающихся - 1 балл
	1.2. Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций	окружной уровень: 3 и более человек – 1 балл; региональный уровень: 1-2 человека – 1 балл; 3 и более человек – 2 балла; всероссийский или международный уровни - 3 балла
2. Эффективность коррекционно-развивающей работы	2.1. Доля выпускников 9 классов, продолживших обучение в образовательных учреждениях общего или профессионального образования, или трудоустроенных, (за исключением лиц, имеющих ограничения по медицинским показаниям)	85-90% - 2 балла; 100% - 3 балла
	2.2. Наличие участников и победителей в движении «Абилимпикс» на региональном уровне	участие – 2 балла; победители – 3 балла
	2.3. Доля детей с ОВЗ, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий, от общего количества обучающихся	на уровне целевого значения показателя школы-интерната, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл; выше - 2 балла
	2.4. Доля детей обучающихся на дому по медицинским показаниям, охваченных внеурочной деятельностью	50% от общего количества обучающихся на дому - 1 балл, свыше 50% обучающихся на дому — 2 балла
	2.5. Наличие профилей трудового обучения, соответствующих запросам рынка труда региона	1-2 профиля – 1 балл; 3 и более – 2 балла
	2.6. Соответствие перечня реализуемых в ОО адаптированных основных общеобразовательных программ рекомендациям ПМПК (количество программ = количество нозологий)	3 балла
	2.7. Наличие систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штат службы психолого-педагогического сопровождения укомплектован в полном объеме профильными специалистами)	2 балла

	2.8. Наличие в штате школы тьюторов, имеющих соответствующее образование или прошедших профессиональную переподготовку	1 балл
	2.9. Реализация в полном объеме мероприятий, предусмотренных индивидуальными программами реабилитации или абилитации детей-инвалидов, в том числе в дистанционном формате	1 балл
	2.10. Обеспечение доступной образовательной среды школы (универсальный дизайн, наличие специализированных технических средств обучения, развивающее пространство образовательной организации)	для тех категорий обучающихся с ОВЗ, которые в настоящее время обучаются в образовательной организации — 1 балл; для всех категорий обучающихся с ОВЗ — 2 балла
	2.11. Наличие положительной динамики коррекционной деятельности (по результатам внутреннего мониторинга)	20-59% -1 балл; 60% и выше-2 балла
3. Эффективность воспитательной деятельности	3.1. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельности, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению	100% - 1 балл
	3.2. Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца	1 балл
	3.3. Численность обучающихся, вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательной организации, кроме волонтерских	на уровне целевого значения показателя школы, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл; выше -2 балла
	3.4. Участие в проектах по патриотическому воспитанию	на уровне образовательного округа (муниципального образования) - 1 балл; региона - 2 балла
	3.5. Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея	паспортизированного - 2 балла; в процессе создания - 1 балл
	3.6. Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи	на уровне целевого значения показателя школы, утвержденного распоряжением МОиНСО - 1 балл; выше -2 балла
	3.7. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением	на уровне целевого значения показателя школы, утвержденного

	лучших практик обмена опытом между обучающимися	распоряжением МОиНСО - 1 балл; выше - 2 балла
4.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	4.1.Обновление информационного наполнения и функциональных возможностей, открытых и общедоступных информационных ресурсов школы-интерната	2 балла
	4.2.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 школы, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл, выше - 2 балла
	4.3.Доля обучающихся, использующих федеральную информационно-сервисную платформу цифровой образовательной среды для «горизонтального» обучения и неформального образования, в общем числе обучающихся	на уровне целевого значения показателя школы, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл, выше - 2 балла
	4.4.Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: (оценивается по наивысшему уровню)	на уровне образовательного округа (муниципалитета) - 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях - 2 балла
5.Эффективность обеспечения доступности качественного образования	5.1.Численность обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года)	на уровне целевого значения показателя школы, утвержденного распоряжением МОиНСО - 1 балл; выше - 2 балла
	5.2.Численность 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 школы, утвержденного распоряжением МОиНСО - 1 балл; выше - 2 балла
6.Эффективность управленческой деятельности	6.1.Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла
	6.2.Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	2 балла

	6.3.Реализация проектов совместной деятельности с общественными организациями и НКО, в том числе общественными организациями родителей детей-инвалидов	1 балл
	6.4.Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»	1 балл
7.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	7.1.Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора, со стороны Госпожнадзора)	2 балла
	7.2.Отсутствие, снижение уровня (отрицательная динамика) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	2 балла
8.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	8.1.Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	2 балла
	8.2.Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	на уровне целевого значения показателя школы утвержденного распоряжением МОиН СО – 2 балла; выше -3 балла
	8.3.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 школы, утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла; выше - 3 балла
	8.4.Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей	на уровне целевого значения показателя школы, утвержденного распоряжением МОиН СО – 2 балла; выше -3 балла
	8.5.Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации):	на уровне целевого значения показателя школы, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл; выше - 2 балла
	8.6.Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства:	участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; наличие победителей и призеров на уровне

		«образовательного округа» – 1 балл; участие на областном уровне – 1,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 2 балла; участие на федеральном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на федеральном уровне -3 балла
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>учителя</i>		
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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ сохранение среднего балла – 1 ➤ увеличение на 20% - 2
	1.2.Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в ОО	<ul style="list-style-type: none"> ➤ свыше 25% - 2
	1.3.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 30%-35% – 1 ➤ свыше 50% - 3
	1.4. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	<ul style="list-style-type: none"> ➤ снижение - 1 ➤ отсутствие – 2
	1.5.Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ меньше 100% - 1
	1.6.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,	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выше 100% - 0,5

составляет 100%	
1.7.Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	➤ отсутствие – 1
1.8. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», кадетское движение, военно-патриотический отряд, 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	➤ свыше 50% - 5
1.9. 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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ участник на уровне региона – 1 ➤ участник уровня выше - 2 ➤ победитель на уровне региона – 3 ➤ победитель уровня выше
1.10. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	➤ свыше 50% - 2
1.11. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	➤ 89% и более- 3
1.12. Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	➤ свыше 85% - 2
1.13. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников	➤ отсутствие – 1

	образовательных отношений	
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Наличие и число обучающихся у учителя ставших победителями и призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ свыше 5% - 2
	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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ победитель на уровне региона – 2 ➤ победитель уровня выше
	2.3.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1-3 человека на уровне школы – 1 ➤ 1-3 человека на уровне выше школьного - 3
	2.4. Доля обучающихся 6-11 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ участник – 5 ➤ болельщики 90% от общего числа класса - 1
	2.5. Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя в мероприятиях движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	<ul style="list-style-type: none"> ➤ победитель - 5
	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	

	<p>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</p>	
	<p>2.8. Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ участник на уровне региона – 1 ➤ участник уровня выше - 2 ➤ победитель на уровне региона – 3 ➤ победитель уровня выше
<p>3. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	<p>3.1. Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ открытый урок (мероприятие) – 1 ➤ публикация на интернет ресурсах – 2 ➤ публикация в СМИ - 3
	<p>3.2. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ свыше 5% - 2
	<p>3.3. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ частичное использование – 1 ➤ 100% использование - 2
	<p>3.4. 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,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ наличие - 2

	родительской, педагогической общественностью	
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне региона – 1 ➤ выступающий на уровне выше - 3
	4.2. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне региона – 1 ➤ выступающий на уровне выше – 3
	4.3. Наличие у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуально и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространение результатов использования гранта	<ul style="list-style-type: none"> ➤ муниципальный – 1 ➤ образовательный округ – ➤ региональный – 3 ➤ всероссийский - 5
	4.4. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ благодарственного письма, участник на уровне региона - 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза на уровне региона – ➤ благодарственного письма, участник выше уровня региона – 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза выше уровня региона – 4
	4.5. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	<ul style="list-style-type: none"> ➤ публикации на официальном сайте школы, в социальных сетях (ежемесячно) – 1 ➤ публикации в печатных изданиях, СМИ - 3
	4.6. Повышение квалификации учителя, в	➤ повышение

	т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениями развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	квалификации 1 раз за отчетный период – 1 ➤ свыше -3
	4.7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	увеличение среднего балла по преподаваемому предмету: ➤ на 0,5% - 1 балл ➤ на 1% - 2 балла
	4.8. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	➤ 2 мероприятия – 1 ➤ ежемесячно - 3
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охвачены горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя установленного ТУ/ДО для ОО	➤ ниже - 0
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	➤ отсутствие – 1
	5.3. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	➤ отсутствие – 1
	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	➤ победитель – 2 ➤ участник - 1
	5.5. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	➤ отсутствие – 1
	5.6. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	➤ отсутствие - 1
	5.7. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	➤ отсутствие – 1
	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)	
<i>воспитателя</i>		
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению	1.1.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической,	➤ 90% и более - 3

качества предоставляемых услуг	консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	
	1.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе ППК, ПМПк)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 20-35% -1 балл; ➤ 36% и выше-2 балла
	1.3. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	➤ отсутствуют – 3
	1.4. Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе школы, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5 – 8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя установленного ТУ/ДО для ОО	0% и более -2
	1.5. Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	и более -3
	1.6. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе - программ технической и естественно-научной направленностей	➤ наличие - 2
	1.7. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год от списочного состава группы)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ до 70% - 1 ➤ выше 70% - 2
	1.8. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	➤ сохранность – 1
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 утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ участник на уровне региона – 1 ➤ участник уровня выше - 2 ➤ победитель на уровне региона – 3 ➤ победитель уровня выше
	2.2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ участник на уровне региона – 1 ➤ участник уровня выше - 2 ➤ победитель на уровне

	органами управления образованием (не учтенные в п.2.1) (в зависимости от уровня)	<p>региона – 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ победитель уровня выше
	2.3. Доля воспитанников, принявших участие в социальных проектах, в общей численности воспитанников группы (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<p>на уровне школы - 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ свыше 10% на уровне школы – 2 ➤ 10% и выше на уровне выше школьного - 3
	2.4. Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся группы, за отчетный период	<ul style="list-style-type: none"> ➤ свыше 10% - 2
	2.5. Доля воспитанников, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между воспитанниками, от общего количества воспитанников группы, за отчетный период	<ul style="list-style-type: none"> ➤ свыше 50% - 2
3. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованными участниками образовательных отношений	<ul style="list-style-type: none"> ➤ наличие - 2
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ благодарственного письма, участник на уровне региона - 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза на уровне региона – ➤ благодарственного письма, участник выше уровня региона – 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза выше уровня региона – 4
	4.2. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	<ul style="list-style-type: none"> ➤ публикации на официальном сайте школы, в социальных сетях (ежемесячно) – 1 ➤ публикации в печатных изданиях - 3
	4.3. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне региона – 1

	профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	➤ выступающий на уровне выше – 3
	4.4. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	➤ на школьном уровне – 1 ➤ выше школьного – 2
	4.5. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	➤ повышение квалификации 1 раз за отчетный период – 1 ➤ свыше – 3
	4.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	➤ выполнение плана – 2 ➤ выполнение 50% плана –
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности 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 – 3 ➤ снижение на 1% – 1 ➤ снижен на 2% – 0
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	➤ отсутствие – 1
	5.3. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	➤ отсутствие – 1
	5.4. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	➤ отсутствие – 1
	5.5. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	➤ отсутствие – 1
	5.6. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	➤ отсутствие – 1
	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)	
педагог—организатор		
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	% и более – 3
	1.2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах	➤ сохранность – 1

	профилактического учета, за отчетный период	
	1.3. Доля обучающихся, вовлечённых педагогом-организатором в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, 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	➤ свыше 50% - 5
	1.4. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и 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)	% и свыше - 2
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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ участник на уровне региона – 1 ➤ участник уровня выше - 2 ➤ победитель на уровне региона – 3 ➤ победитель уровня выше
	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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на уровне школы 5%-10% ➤ на уровне школы свыше ➤ на уровне образовательного округа ➤ на уровне образовательного округа свыше 10% - 2 ➤ на уровне международном - 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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на уровне школы до 5% - ➤ на уровне школы 5%-10% ➤ на уровне школы свыше ➤ на более высоком уровне

		свыше 5% - 3
	2.4. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	➤ свыше 10% - 3
	2.5. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на разных видах учета, вовлеченных педагогом-организатором в деятельность общественных объединений на базе школы-интерната (в т.ч. РДЦ, «Юнармия», волонтерский отряд)	➤ свыше 50% - 2
	2.6. 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	➤ свыше 30% - 3
	2.7. Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ участник на уровне региона – 1 ➤ участник уровня выше - 2 ➤ победитель на уровне региона – 3 ➤ победитель уровня выше
	2.8. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованными участниками образовательных отношений	➤ наличие - 2
3. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. 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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на сайте школы ежемесячно – 1 ➤ в социальных сетях ежемесячно – 1 ➤ в средствах массовой информации - 3
4. Результативность организационно-методической деятельности	4.1. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне школы – 0,5 ➤ слушатель на уровне выше школьного – 0,5

педагога	советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне выше школьного - 2
	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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на школьном уровне – 1 ➤ выше школьного в работе краткосрочной целевой группы – 2 ➤ выше школьного уровня на постоянной основе - 3
	4.3. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 мероприятия – 1 ➤ ежемесячно - 3
	4.4. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ благодарственного письма, участник на уровне региона - 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза на уровне региона – ➤ благодарственного письма, участник выше уровня региона – 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза выше уровня региона – 4
	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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на уровне школы 15% - ➤ на уровне школы 26%- ➤ на уровне школы выше ➤ выше уровня школы 15%
	4.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выполнение плана – 2 ➤ выполнение 50% плана -
	4.7. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (в соответствии с декомпозированными показателями ТУ)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ повышение квалификации 1 раз за отчетный период – 1 ➤ свыше -3
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и	5.1. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отсутствие -1

безопасности детей	у процесса	
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	➤ нет жалоб – 1
	5.3. Отсутствие в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	➤ отсутствие -1
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) педагога дополнительного образования		
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	➤ 89% и более- 3
	1.2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	➤ сохранность – 1
	1.3. Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	➤ соответствует требованиям – 2 ➤ частично соответствует -
	1.4. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	➤ 100% выполнения программы – 2;
	1.5. Доля позитивных отзывов обучающихся дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор	% и больше - 2

	дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	
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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ участник на уровне региона – 1 ➤ участник уровня выше - 2 ➤ победитель на уровне региона – 3 ➤ победитель уровня выше
	2.2. Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, 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)	<ul style="list-style-type: none"> на уровне школы ➤ до 5% - 0,5 ➤ свыше 15% - 2 ➤ на уровне образовательного округа: ➤ до 5% - 0,5 - 1 ➤ свыше 15% - 2,5 ➤ на уровне международном - 5
	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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на уровне школы до 5% - ➤ на уровне школы 5%-10% ➤ на уровне школы свыше ➤ на более высоком уровне свыше 5% - 3
	2.4. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	<ul style="list-style-type: none"> ➤ свыше 10% - 3
	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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ свыше 30% - 3
	2.6. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом,	<ul style="list-style-type: none"> ➤ наличие - 2

	востребованными участниками образовательных отношений	
3.Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на сайте школы ежемесячно – 1 ➤ в социальных сетях ежемесячно – 1 ➤ в средствах массовой информации - 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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне школы – 0,5 ➤ слушатель на уровне выше школьного – 0,5 ➤ выступающий на уровне выше школьного - 2
	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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на школьном уровне – 1 ➤ выше школьного в работе краткосрочной целевой группы – 2 ➤ выше школьного уровня на постоянной основе - 3
	4.3.Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 мероприятия – 1 ➤ ежемесячно - 3
	4.4.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ благодарственного письма, участник на уровне региона - 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза на уровне региона – ➤ благодарственного письма, участник выше уровня региона – 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза выше уровня региона – 4
	4.5.Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на уровне школы 15% - ➤ на уровне школы 26%-

	мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на уровне школы выше ➤ выше уровня школы 15%
	4.6.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выполнение плана – 2 ➤ выполнение 50% плана -
	4.7.Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (в соответствии с декомпозированными показателями СУ)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ повышение квалификации 1 раз за отчетный период – 1 ➤ свыше -3
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1.Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	➤ отсутствие -1
	5.2.Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	➤ нет жалоб– 1
<p>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)</p> <p><i>педагога-психолога</i></p>		
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	➤ 60% и более - 3
	1.2.Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отсутствие положительного результата за отчетный период - 0; ➤ наличие положительного результата за отчетный период - 1
	1.3.Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонализированный 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 персонализированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной	<ul style="list-style-type: none"> ➤ создан банк данных – 1 ➤ создан банк данных и ежегодно составляется отчет – 2 ➤ создан банк данных, ежегодно составляется отчет, который содержит рекомендации - 3

	<p>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 учащегося. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	
<p>2.Результативность использования современных (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>	<p>1.4.Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов — детей в %</p> <p>1.5.Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>1.6.Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>1.7.Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>1.8.Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основе результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)</p>	<p>➤ свыше 85% - 3</p> <p>➤ свыше 75% - 3</p> <p>➤ свыше 75% - 3</p> <p>➤ свыше 75% - 3</p> <p>➤ наличие положительной динамики – 1</p> <p>➤ публикации на официальном сайте школы, в социальных сетях (ежемесячно) – 1</p> <p>➤ публикации в печатных изданиях, СМИ - 3</p> <p>➤ наличие - 2</p>
	<p>2.1.Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет- ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)</p> <p>2.2.Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели, в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим</p>	

	контентом, востребованным участниками образовательного процесса	
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ благодарственного письма, участник на уровне региона - 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза на уровне региона – ➤ благодарственного письма, участник выше уровня региона – 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза выше уровня региона – 4
	3.2.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ благодарственного письма, участник на уровне региона - 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза на уровне региона – ➤ благодарственного письма, участник выше уровня региона – 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза выше уровня региона – 4
	3.3.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне региона – 1 ➤ выступающий на уровне выше – 3
	3.4.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне региона – 1 ➤ выступающий на уровне выше – 3
	3.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ внедрение на уровне школы – 2 ➤ внедрение в иной ОО - 3
	3.6.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ внедрение на уровне школы – 2

	психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	➤ внедрение в иной ОО - 3
	3.7.Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленных часов	➤ повышение квалификации 1 раз за отчетный период – 1 ➤ свыше -3
	3.8.Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	➤ разработка учебно-методических материалов – 1 ➤ разработка методических рекомендаций – 1 ➤ разработка методических пособий – 1 ➤ внедрение учебно-методических материалов – 1 ➤ внедрение методических рекомендаций – 1 ➤ внедрение методических пособий – 1
	3.9.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по организации модели педагог-педагог	➤ выполнение плана – 2 ➤ выполнение 50% плана -
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>учителя - логопеда</i>		
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): 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»	9% от числа обучающихся 9% от числа обучающихся – 2 0% и более от числа обучающихся -3
	1.2.Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот,	➤ победитель на уровне школы - 1 ➤ победитель на уровне региона – 2 ➤ победитель уровня выше

	дипломов) (в зависимости от уровня)	
	1.3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	➤ свыше 75% - 3
	1.4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	➤ свыше 75% - 3
	1.5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	➤ свыше 75% - 3
	1.6. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	➤ нет жалоб - 1
2. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе	2.1. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	➤ наличие - 2
	2.2. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	➤ публикации на официальном сайте школы, в социальных сетях (ежемесячно) - 1 ➤ публикации в печатных изданиях, СМИ - 3
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	➤ благодарственного письма, участник на уровне региона - 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза на уровне региона -
		➤ благодарственного письма, участник выше уровня региона - 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза выше уровня региона - 4
	3.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	➤ повышение квалификации 1 раз за отчетный период - 1 ➤ свыше - 3
	3.3. Результативность участия педагога в	➤ выступающий на уровне

	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	<p>школы - 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне региона – 2 ➤ выступающий на уровне выше – 3
	3.4.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне региона – 1 ➤ выступающий на уровне выше – 3
	3.5.Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в школе-интернате на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	<ul style="list-style-type: none"> ➤ создание - 1 ➤ создание и реализация - 2 ➤ создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в школе-интернате на уровне образовательного округа - ➤ создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона - 5
	3.6.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	<p>увеличение среднего балла по преподаваемому предмету:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ на 0,5% - 1 балл ➤ на 1% - 2 балла
	3.7.Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий логопедического содержания	<ul style="list-style-type: none"> ➤ разработка -1 ➤ внедрение – 3
<p>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)</p> <p><i>социального педагога</i></p>		
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 учет, КДН, ПДН)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отсутствие -2 ➤ снижение – 1
	1.2.Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отсутствие -2

	1.3. Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	➤ выше 10% - 3
	1.4. Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	➤ отсутствие -2 ➤ снижение – 1
	1.5. Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	➤ на уровне школы - 1 ➤ на уровне региона – 3 ➤ на уровне выше - 5
	1.6. Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	➤ выше 10% - 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, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	➤ ниже - 0
	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)	
	2.3. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	
	2.4. 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 образования (в зависимости от уровня)	➤ на уровне школы - 1 ➤ на образовательного округа - ➤ на уровне выше - 3
	2.5. Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным	➤ выше 10% - 3

	периодом прошлого года	
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)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ благодарственного письма, участник на уровне региона - 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза на уровне региона – ➤ благодарственного письма, участник выше уровня региона – 2 ➤ победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза выше уровня региона – 4
	3.2.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выполнение плана – 2 ➤ выполнение 50% плана - 1
	3.3.Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	<ul style="list-style-type: none"> ➤ повышение квалификации 1 раз за отчетный период – 1 ➤ свыше -3
4.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1.Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отсутствие – 1
	4.2.Отсутствие в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отсутствие – 1
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)		
<i>педагога-библиотекаря</i>		
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ до 45% - 1 ➤ свыше 45% - 3
	1.2.Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ до 20 посещений- 1 ➤ свыше 20 посещений - 3
	1.3.Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчетный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 12 книговыдач - 1 ➤ свыше 12 книговыдач -3
	1.4.Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром),	<ul style="list-style-type: none"> ➤ до 70% от общего количества обучающихся – 2 ➤ свыше 70% от общего

	направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	количества обучающихся
	1.5.Доля учащихся, вовлечённых педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	<ul style="list-style-type: none"> ➤ до 20% от общего количества обучающихся – 2 ➤ свыше 20% от общего количества обучающихся
	1.6.Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	➤ отсутствие – 1
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1.Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и призерами в конкурсах, фестивалях за отчётный период (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ на уровне школы выше 3-х - 1 ➤ на уровне образовательного округа до 3 человек - 3 ➤ на уровне образовательного округа свыше 3 человек - 5
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	<ul style="list-style-type: none"> ➤ до 10 разработок – 3 ➤ свыше 10 разработок - 5
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1.Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выступающий на уровне школы - 1 ➤ выступающий на уровне региона – 2 ➤ выступающий на уровне выше – 3
	4.2.Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ победитель, призер, на уровне региона – 3 ➤ победитель, призер, выше уровня региона – 4
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)		
<i>методиста</i>		
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	➤ отсутствуют – 3
2.Результативность организационно-методической деятельности	2.1.Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ победители на уровне школы – 1 ➤ победители на уровне региона – 2

педагога	разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня)	➤ победители уровня выше
	2.2.Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)	➤ на уровне школы – 1 ➤ на уровне региона – 2 ➤ уровня выше - 3
	2.3.Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период	➤ до 90% - 2
	2.4.Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	➤ свыше 33% - 2
	2.5.Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)	➤ разработка и использование на уровне школы – 2 ➤ разработка и использование на уровне выше школьного - 3
	2.6.Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня)	➤ разработка и использование на уровне школы – 2 ➤ разработка и использование на уровне выше школьного - 3
	2.7.Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)	➤ публикации в электронных изданиях (ежемесячно) – 1 ➤ публикации в печатных изданиях, СМИ - 3
	2.8.Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	➤ победитель, призер, на уровне региона – 3 ➤ победитель, призер, выше уровня региона – 4
	2.9.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагогов в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	увеличение среднего балла по преподаваемому предмету: ➤ на 0,5% - 1 балл ➤ на 1% - 2 балла
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)		
<i>главного бухгалтера</i>		
Эффективная организация использования материально-	1.1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	отсутствие - 4

технических и финансовых ресурсов	1.2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие - 4
	1.3.Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	отсутствие - 4
	1.4.Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций	своевременное выполнение - 4
	1.5.Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств	отсутствие - 4
	1.6.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	отсутствие - 4
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)		
<i>бухгалтера</i>		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие - 4
	1.2.Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	отсутствие - 4
	1.3.Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций	своевременное выполнение - 4
	1.4.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	отсутствие - 4
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)		
<i>заведующей хозяйством</i>		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие - 5
	1.2.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	снижение - 3
	1.3.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие - 3
	1.4.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	отсутствие - 3
	1.5.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	отсутствие - 3
	1.6.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 3
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)		
<i>медицинской сестры</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся	снижение на 20% - 30% - 3 стабильно низкий - 5
	1.2.Отсутствие предписаний и	отсутствие - 5

детей	обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	
	1.3.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению профилактических и лечебных мероприятий	отсутствие - 5
	1.4.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	отсутствие - 5
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>медицинской сестры-диетической</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации питания и здоровья детей	отсутствие - 3
	1.2.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению витаминизации	отсутствие - 3
	1.3.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания в том числе к соблюдению норм физиологического питания	отсутствие - 4
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>шеф-повара</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания в том числе к соблюдению норм физиологического питания	отсутствие - 5
	1.2.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	отсутствие - 5
	1.3.Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника	отсутствие - 5
	1.4.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 5
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>повара</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания в том числе к соблюдению норм физиологического питания	отсутствие -2
	1.2.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	отсутствие -2
	1.3.Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника	отсутствие - 2
	1.4.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 2
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>специалиста по кадрам</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Своевременное комплектование учреждения необходимыми кадрами в соответствии с вакансиями	своевременно - 5
	1.2.Организация своевременного обучения персонала с целью повышения квалификации	своевременно - 5

	1.3. Качественное и своевременное оформление кадровой документации	своевременно - 5
	1.4. Качественное и своевременное оформление документов для оформления пенсий работникам, льгот и компенсаций	своевременно - 5
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>механика по обслуживанию звуковой техники</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1. Участие в мероприятиях учреждения и мероприятиях различного уровня	участие - 4
	1.2. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы	отсутствие - 2
	1.3. Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования	отсутствие - 2
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>библиотекаря</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1. 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)	отсутствие - 2
	1.2. Участие в мероприятиях учреждения и мероприятиях различного уровня	участие - 2
	1.3. Оформление и проведение тематических выставок, читательских конференций и других мероприятий	оформление - 2 проведение - 3
	1.4. Отсутствие замечаний на качество информационного обслуживания читателей	отсутствие - 3
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>техника - программиста</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1. Качественное выполнение подготовительных операций, связанных с осуществлением вычислительного процесса	выполнение - 4
	1.2. Обеспечение технического сопровождения персональных компьютеров, локальной сети и программного обеспечения, используемых в школе	обеспечение - 4
	1.3. Качественное выполнение работ по подготовке технических носителей информации, разработке форм исходящих документов, внесению необходимых изменений и своевременному корректированию рабочих программ	выполнение - 4
	1.4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 4
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>водителя</i>		
Эффективная	1.1. Отсутствие протоколов, составленных	отсутствие - 4

организация охраны жизни и здоровья детей	ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	
	1.2.Отсутствие замечаний на своевременную и качественную подготовку автомобиля к поездкам	отсутствие - 3
	1.3.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 3
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>сторожа (вахтера)</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие краж по вине работника	отсутствие - 4
	1.2.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 3
	1.3.Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы	отсутствие - 3
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие краж по вине работника	отсутствие - 4
	1.2.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 3
	1.3.Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы	отсутствие - 3
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>дворника</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие замечаний на качество и своевременность уборки территории	отсутствие - 5
	1.2.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 5
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>машиниста по стирке белья</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и территории школы	отсутствие - 4
	1.2.Своевременная смена белья и выдачи спецодежды	отсутствие - 3
	1.3.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 3
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>помощника воспитателя</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и территории школы	отсутствие - 4
	1.2.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие - 3
	1.3.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 3
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>заведующей складом</i>		

Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	сохранность - 5
	1.2.Контроль за соблюдением сроков проведения инвентаризаций товарно-материальных ценностей	соблюдение сроков - 5
	1.3.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 5
	1.4.Своевременный контроль за ведением складских операций и установленной отчетности	соблюдение - 5
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)		
кастелянии		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Качественное ведение учета и контроля за правильным использованием специальной и санитарной одежды, белья и др.	без замечаний - 5
	1.2.Участие в составлении актов на списание, пришедших в негодность специальной и санитарной одежды, белья и др.	участие - 5
	1.3.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 5
	1.4.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	отсутствие - 5
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)		
секретаря-машинистки		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	отсутствие - 4
	1.2.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	отсутствие - 4
	1.3.Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации	соблюдение сроков - 4
	1.4.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 4
	1.5.Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы	отсутствие - 4
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)		
специалиста по защите информации		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	отсутствие - 4
	1.2.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 3
	1.3.Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы	отсутствие - 3
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда)		
контрактного управляющего		
Эффективная организация охраны	1.1.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	отсутствие - 5

жизни и здоровья детей	1.2.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 5
	1.3.Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы	отсутствие - 5
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>специалиста по закупкам</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	отсутствие - 4
	1.2.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	отсутствие - 3
	1.3.Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы	отсутствие - 3
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) <i>врача - специалиста</i>		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению профилактических и лечебных мероприятий	отсутствие - 4
	1.2.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации	отсутствие - 3
	1.3.Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы	отсутствие - 3