

**«Принято»**

Общим собранием работников учреждения  
ГБОУ СОШ № 6  
Протокол № 1 от « 30 » сентября 2021г.

**«Утверждаю»**

И. о. директора ГБОУ СОШ № 6  
..... А. Д. Бородулина  
приказ по ГБОУ СОШ № 6  
от «30» сентября 2021г. № 199/1 - од

**«Согласовано»**

Председатель профсоюзного комитета  
..... А. В. Егоров  
Протокол заседания профсоюзного  
комитета № 2 от « 30 » сентября 2021г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке формирования и использования стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №6 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Бюджетного кодекса Российской Федерации,
  - Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 01.06.2006г. №60 (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006г. № 83, от 27.07.2007г. № 118, от 11.06.2008г. № 201, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г. № 204, от 12.10.2011г. № 578, от 27.10.2011г. № 702, от 03.02.2012г. № 38, от 25.09.2012г. № 475, от 12.12.2012г. № 739, от 21.03.2013г. № 107, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015г. № 917, от 06.10.2016г. № 578г., от 20.12.2016г. № 773, от 01.02.2017г. № 62, [от 02.02.2018 N 57](#), [от 06.03.2019 N 121](#), от 16.04.2019 N 237, [от 11.12.2019 N 913](#), [от 16.07.2020 N 494](#), с изм., внесенными [Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016))
  - Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения

образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на основании постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009г. № 92, от 09.10.2009г. № 536, от 23.06.2010г. № 299, от 12.10.2011г. № 575, от 27.10.2011г. № 702, от 21.06.2012г. № 287, от 25.09.2012г. № 475, от 21.03.2013г. № 107, от 30.10.2013г. № 582, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62, от 18.04.2017г. № 245, от 14.09.2017г. № 594, [от 14.02.2018 N 78](#), [от 29.11.2018 N 721](#), [от 06.03.2019 N 121](#), [от 15.04.2019 N 224](#), [от 28.08.2019 N 594](#), [от 29.08.2019 N 604](#), от 17.12.2020 N 1041, [от 05.02.2021 N 51](#), с изм., внесенными [Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016))

– Распоряжением Минобрнауки 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)»;

– приказами министерства образования и науки Самарской области:

- от 02.04.2009г. № 295-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»;

- от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» с учетом изменений, внесенных в него приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010г. № 9-од

-Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области № 486-р от 05.07.2017г. (в ред. [Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019 N 865-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»,

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности через стимулирование работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №6 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее – Учреждение) к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности труда, развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров, укрепления и развития материально-технической базы.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения и расходования денежных средств, направляемых на выплаты, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

## **2. ВИДЫ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.1. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения разработаны на основе распоряжения Министерства образования и науки Самарской области №295-р от 02.04.2009г. «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».

2.2. Перечень критериев, утвержденных Приказом (утв. от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, может быть дополнен образовательным учреждением не более чем 30 % критериев от общего количества. Критерии оценивания и значения по критерию стимулирующих выплат могут меняться в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения на определенный период.

2.3. Каждый работник может обратиться с предложениями по критериям оценивания и их значению в экспертный Совет по стимулирующим выплатам. Экспертный Совет выносит мотивированное мнение по предложениям на общее собрание работников. В шкалу критериев оценивания и значений по критериям стимулирующих выплат вносятся изменения, если за них проголосовало простое большинство сотрудников.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению высокого результата работы, а также поощрение за качественные результаты труда, в том числе руководителю учреждения.

2.5. Объем денежных средств, направляемых на доплаты и надбавки из стимулирующей части ФОТ определяется в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплаты – один год.

2.7. Распределение стимулирующих выплат между различными категориями работников Учреждения устанавливается в следующих пропорциях:

- на стимулирующие выплаты руководителю Учреждения до 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда, предназначенной для стимулирующих выплат; оставшиеся 97% от стимулирующей части фонда оплаты труда, распределяется между остальными работниками (за исключением руководителя Учреждения) по баллам согласно приказа руководителя Учреждения, которые распределяются следующим образом:
- не более 8% на стимулирующие разовые выплаты за конкретный качественный результат;
- не менее 89% на стимулирующие выплаты длительного характера:

2.8. Условиями для назначения стимулирующих выплат длительного характера являются -стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему

- месту работы);
- отсутствие случаев травматизма учащихся во время учебно-воспитательного процесса, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб.

2.9. Стимулирующие выплаты длительного характера устанавливаются 1 раз в год: с 1 сентября текущего учебного года и выплачиваются ежемесячно с заработной платой.

2.10. При установлении выплат стимулирующего характера, надбавок, определении размера доплат работникам школы используются следующие показатели оценки труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное выполнение плановых показателей;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к делу;
- личный вклад в развитие школы, форм и методов обучения и воспитания; методическая работа, обобщение передового опыта, работа над пособиями; активное участие в общественной жизни учреждения; участие в укреплении и развитии материально-технической базы учреждения; финансовых и экономических показателей;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка школы; участие в опытно-экспериментальной работе.

2.11. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии результативности и качества работников (далее Критерии) и их балльная оценка, которые определяются экспертным советом по стимулирующим выплатам, согласовываются с Общественным советом и утверждаются приказом директора Учреждения. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

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

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

2.13. Для получения стимулирующих выплат работник не позднее, чем за 2 недели до окончания сроков действия установленных надбавок и доплат, должен представить Экспертному совету Учреждения материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора.

2.14. Материалы самоанализа работников рассматриваются экспертным советом в течении 5 дней, который формирует аналитическую информацию о показателях деятельности работников и классных руководителей.

Работник может присутствовать при рассмотрении его самоанализа. Экспертный совет представляет директору протокол по результатам работы.

2.15. Экспертный совет Учреждения не позднее 25 августа текущего учебного года направляет протокол о принятом решении директору о показателях деятельности работников, классных руководителей

2.16. После получения протокола об установлении стимулирующих выплат директор Учреждения не позднее 1 сентября текущего года издает приказ о доплатах и надбавках работникам, в котором указывается:

- сумма стимулирующего фонда, распределяемая на выплаты длительного характера;
- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла;
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием суммы выплаты.

2.17. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения определяется путем умножения количества баллов, набранных этим работником в соответствии с критериями и показателями качества работников, на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется через деление соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных работниками Учреждения, претендующими на выплаты данного характера.

2.18. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующих выплат у работника возникает право на их получение (достижение 4 месяцев стажа работы, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска и др.):

- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента издания директором Учреждения приказа на основании решения экспертной комиссии по стимулирующим выплатам по результатам представленного работником самоанализа;
- стимулирующая выплата работнику производится из стимулирующего фонда выплат длительного характера, при этом происходит перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам.

2.19. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном

соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее Положение.

2.20. Установление выплат работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.21. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения, а также периодичность их установления утверждаются Министерством образования и науки Самарской области.

2.22. Суммы доплат, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

2.23. Решение о лишении доплата и надбавок стимулирующего характера в период их действия принимается директором Учреждения без согласования на основании письменного аргументированного материала (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Условиями для отмены стимулирующей выплаты может служить:

- ухудшение качеств работы;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины со стороны работника, наложение дисциплинарного взыскания;
- несоблюдение правил и норма охраны труда и техники безопасности, наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, если ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

2.24. Материальная ответственность может быть снята на усмотрение директора, но не ранее чем через три месяца. При наличии замечания стимулирующая выплата также может быть снята по усмотрению руководителя.

2.25. Экономия средств на оплату труда стимулирующей части направляется в первую очередь на выплаты (доплаты, надбавки) стимулирующего характера.

Материальная помощь выплачивается в случае смерти близких родственников или в связи с тяжелым материальным положением сотрудника, возникшем в случае стихийного бедствия.

При отсутствии средств экономии заработной платы выплаты не производятся.

2.26. Доплаты, которые выплачиваются из средств экономии стимулирующей части, устанавливаются приказом руководителя, предельным размером не ограничиваются, а ограничиваются наличием этих средств.

2.27. Доплаты могут производиться:

- за высокие результаты работы по итогам календарного и учебного года, квартала и прочее;
- за активное участие в общественной жизни ГБОУ СОШ № 6, проведение праздников,
- - качественное проведение открытого урока;
- за сложность и напряженность в работе, связанной с подготовкой и сдачей плана мероприятий, отчетов, соревнований, конкурсов и прочее;
- за интенсивность и напряженность работы;
- за профессиональное мастерство;
- в целях стимулирования повышения качества работы специалистов;
- за активное участие и большой личный вклад в разработку и внедрение мероприятий, направленных на (реализацию проектов учреждения, экономию материальных и трудовых ресурсов, разработку эффективной организационной структуры учреждения, формирование привлекательного имиджа учреждения, выполнение особо важного и срочного задания).

### **3.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

2.28. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения

2.29. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников учреждения и водится в действие приказом директора Учреждения. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

2.30. Настоящее положение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 января 2022 года.

2.31. Срок действия настоящего положения не ограничен.

2.32. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

#### **4. КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА И САМОАНАЛИЗЫ РАБОТНИКОВ**

2.33. Устанавливаются следующие формы листов оценивания результативности и качества работы (эффективности труда):

**Приложение 1**  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом  
от 30.09.2021 № \_\_-од

**Критерии результативности (качества) работы педагогических работников**  
(по итогам \_\_\_\_\_ учебного года)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. учителя)

Основание премирования	Критерии	Баллы	Три последних уч. года (для каждого класса отдельно)			Само-оценка	Оценка ЭС	Примечание
			20__- 20__- уч. год	20__- 20__- уч. год	20__- 20__- уч. год			
I. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущими периодами (желательно на основании внешних измерений)	1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	1. Рост качества обучения	3					
		2. Стабильность, отсутствие неуспевающих	2					
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	1. Позитивная динамика среднего балла по четвертям или триместрам, по проверяемому предмету при наличии админ. срезовых работ (для старшего и среднего звена)	2					

		2. Позитивная динамика среднего балла по четвертям или триместрам, при наличии админ. срезовых работ (для начального звена)	2						
		3. Средний балл оценки уровня учебных достижений по 1 предмету выше среднего по начальной школе	2						
3. Соответствие итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1. Соответствие 75% - 100%	3							
	2. Соответствие ниже 75%	-3							
4. Отсутствие неуспевающих выпускников в классе на итоговой аттестации (9, 11 кл.)		3							
5. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»		75 – 100 % - 3 50 – 74 % - 2							
6. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)		2							
7. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по		1 (за каждого обучающегося)							



	«образовательному округу»								
	8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	1							
I. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущими периодами (желательно на основании внешних изменений)	1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	1. Наличие победителей и призеров школьного тура (3 по рейтингу)	1 (за каждого)						
		2. Участие в окружном (городском), областном, всероссийском туре	1						
		3. Наличие победителей и призеров окружного (городского) тура	3 (за каждого)						
		4. Наличие победителей и призеров регионального тура	5 (за каждого)						
		5. Наличие победителей и призеров всероссийского тура (обозначенного на сайте МО Самарской области)	7 (за каждого)						
	2. Участие учащихся в конференциях, соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	1. Участие на школьном, окружном (городском), областном, всероссийском уровне	1						
		2. Наличие победителей школьного тура (не более 5)	1 (за каждое мероприятие)						

		3. Наличие победителей и призеров окружных (городских), областных, всероссийских (обозн. на сайте МО Сам. обл., не более 5)	Заочные – 1 за каждый конкурс очные (за каждого): 3 – окружной 5 – областной 7 – всероссийский						
		3. Наличие проектов, участвовавших в очном туре НПКШ, (предметные, научно-исследовательские, социальные), выполненных под руководством учителя (за каждый, не более 3) участие на школьном уровне участие на городском (окружном) уровне участие на областном уровне участие на всеросс., междун. уровне Наличие победителей, участвовавших в очном туре НПКШ (за каждого) школьного тура городского (окружного) тура областного тура всероссийского, междун. тура	1 2 3 4  2 5 7 9						
		4. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	5						
		5. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или)большельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»,	1-4 % - 2 5-7 % - 4 8-10 % - 6 более 10 % - 10						

	выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику							
	6. Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	10						
	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	до 30 % - 2 30-49 % - 4 50-69 % - 6 70-84 % - 8 85-100 % - 10						
	8. Доля обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, успешно выполнивших нормативы ВФСК ГТО (бронзовый, серебряный, золотой значки), от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО	2 % - 2 3 % - 3 4 % - 4 5 % и выше - 5						
<b>III. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>	1. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) (независимо от количества) составляет более 5% уч. времени школьный уровень городской уровень областной уровень  Использование в воспитательном процессе внеш-	1 2 3						

<p>них ресурсов (музеи, театры, экскурсии, походы, библиотеки) (независимо от количества) с охватом учащихся не менее 50%</p> <p>На шк. уровне На гор. (окружном) уровне На регион. уровне На всероссийском уровне</p>	<p>1 2 3 4</p>							
<p>2. Участие в инновационной деятельности</p>	<p>1. Сопровождение предпрофильных, профильных, элективных, спецкурсов, индивидуальных программ обучения</p>	<p>3</p>						
	<p>2. Ведение экспериментальной и научно-исследовательской работы с учащимися</p>	<p>5</p>						
	<p>3. Разработка и внедрение авторских программ, в том числе по предпрофильному, профильному обучению</p>	<p>7</p>						
<p>3. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)</p>	<p>2</p>							
<p>4. Результативность участия учителя в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площад-</p>	<p>1. Открытый урок на окружном уровне</p>	<p>3</p>						
	<p>2. Открытый урок на школьном уровне</p>	<p>2</p>						

ки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	3. Тематическое выступление на МО, педсовете, открытое внеклассное мероприятие (с предоставлением текста выступления)	1						
5. Участие в городских, окружных, региональных, всероссийских мероприятиях по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (научные конференции, семинары, мастер-классы, конкурсы педагогического мастерства, творческий отчет) за каждое мероприятие.  Победитель или призер в очных мероприятиях по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (научные конференции, семинары, мастер-классы, конкурсы педагогического мастерства) за каждое мероприятие.	1. Очные (не более 3)	3						
	2. Заочные (не более 3)	1						
	1. Окружной уровень (не более 3)	3						
	2. Областной уровень (обознач. на сайте МО Самарской области, не более 3)	5						
6. Публикации статей, заметок (различного содержания)	1. Школьный сайт предметник (не менее 3 заметок) классный руко-	1						

		водитель - предметник (не менее 5 заметок)							
		2. Окружной (городской), областной, всероссий- ский (за каждое печатное издание, не более 3)	3						
		3. Школьные социальные сети: Твиттер, VK (не менее 10 заметок)	2						
	7. Ведение необходи- мой документации (журналы, рабочие про- граммы, протоколы и т.д.)	1. Наличие замечаний	- 5						
		8. Повышение квалификации учителя с получением документа установленного образца (кроме ИОЧ)	2						
	9. Участие педагога в работе экспертных групп, в составе жюри (конференции, литера- турные конкурсы, олимпиады, массовые спортивные мероприя- тия)	1. Школьный этап (не более 3)	1 за каждое						
		2. Окружной, региональ- ный, всероссийский (не более 3)	2 за каждое						
		3. За работу в комиссии по распределению сти- мулирующих надбавок	3						
		10. Достижение наставляемым требуемой результа- тивности при участии учителя в программе настав- ничества образовательной организации по модели педагог-педагог	10						
		11. Наличие у учителя, общедоступного, обновляе- мого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интер- нет с актуальным образовательным контентом, вос- требованным ученической, родительской, педагоги-	7						

	ческой общественностью							
	12. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	5						
IV. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	1. Участие учащихся класса в соревнованиях, конкурсах фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) подготовленных классным руководителем	1. Участие в учащихся класса в соревнованиях, конкурсах фестивалях (школьный, городской, областной, всероссийский)	1					
		2. Наличие победителей и призеров школьного уровня (за каждое мероприятие, но не более 5)	1					
		3. Наличие победителей и призеров городского, областного, всероссийского (обозн. на сайте МО Сам. обл. не более 5)	Заочные – 1 за каждый конкурс очные (за каждого): 3 – окружной 5 – областной 7 – всероссийский					

	<p>2. Участие в проектах волонтерского движения; в проектах по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектах, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя (не более 3 за каждый)</p>	<p>3 – окружной 5 – областной 7 – всероссийский</p>						
	<p>3. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p>	<p>80% -3 50% -1 (за каждое движение)</p>						



	<p>4. Наличие проектов, выполненных под руководством классного руководителя, участвовавших в очном туре НПКШ, (предметные, научно-исследовательские, социальные – за каждый, не более 3)</p> <p>на школьном уровне 1  на городском, окружном 2  на областном уровне, 3  на всероссийском, междунар. уровне 4</p> <p>Наличие победителей: школьного тура 2  городского (окружного) тура 5  областного тура 7  всероссийского, международного тура 9</p>							
<p>V. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий в воспитании</p>	<p>1. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)</p>	<p>2 (80% – 90%) 3 (от 91% и выше)</p>						
<p>VI. Позитивные результаты внедрения личностно-ориентированных технологий в воспитании</p>	<p>2. Организация и проведение классным руководителем физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий в классе (независимо от количества)</p> <p>1. Ведение необходимой классной документации без замечаний (отчеты)  2. Наличие замечаний по проверке  3. Диагностическая работа (независимо от количества)  4. Состояние дисциплины:  - отсутствие жалоб на учащихся со стороны предметников 1  - отсутствие жалоб со стороны родителей 1  - массовые нарушения внешнего вида, отсутствие сменной обуви до - 10</p>	<p>2  до - 5 2  1 1 до - 10</p>						

<p>VII. Участие в мероприятиях по обобщению и распространению собственного педагогического опыта по воспитательной работе (научные конференции, семинары, мастер-классы, круглые столы, конкурсы педагогического мастерства)</p>	1. Школьный уровень (за каждое мероприятие, не более 3)		открытое воспитательное мероприятие – 3 выступление на МО, педсовете – 1						
	2. Участие в окружных, региональных, всероссийских мероприятиях по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (научные конференции, семинары, мастер-классы, конкурсы педагогического мастерства, творческий отчет)	1. Очные (не более 3)	3						
		2. Заочные (не более 3)	1						
	3. Победитель или призер в очных мероприятиях по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (научные конференции, семинары, мастер-классы, конкурсы педагогического мастерства) за каждое мероприятие	1. Окружной уровень (не более 3)	3						
		2. Областной уровень (обознач. на сайте МО Самарской области, не более 3)	5						
		3. Всероссийский уровень (обозн. на сайте МО Самарской обл., не более 3)	7						
	эффективность организации охраны жизни и здоровья	1. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 10 % учебных дней (из числа приступивших)		1					

	2. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН, ГИБДД) по итогам сравнения отчётных периодов	1. Снижение	1						
		2. Отсутствие	2						
ВСЕГО баллов									

**Примечание:** В случае двух и более педагогов, указанных в наградном документе, максимальный балл делится на всех

Подпись работника: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О)

Подписи членов экспертного совета: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Приложение 2**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников учреждения,**  
**утвержденному приказом**  
**от 30.09.2021 № \_\_-од**

**Критерии результативности (качества) работы сторожа**

\_\_\_\_\_  
**(Ф.И.О. сторожа)**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка ЭС</i>	<i>Примечание</i>
1.	Обеспечение сохранности здания	Ниже - 0 Нормы Выше - 2	Отсутствие или своевременное прещение краж, взломов, битья окон и случаев совершения или попытки аналогичных действий - немедленный наряд милиции и оповещение администрации			
2.	Обязательный приём-сдача смены	Ниже - 0 Нормы Выше - 2	В начале и конце смены -обход здания внутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающей смену вахтёра			
3.	Обеспечение порядка в здании в вечернее время	Ниже - 0 Нормы Выше - 2	Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора лица); своевременное обнаружение неисправности или нарушения работы сигнальных устройств, систем электроснабжения, тепло- и водоснабжения, газоснабжения			
			принятие мер по их устранению с обязательным информированием заведующему хозяйством с вызовом соответствующих служб.			

4.	Совмещение обязанностей	Ниже - 0 Нор- Выше - 2	В летнее время : помощь дворнику в е травы и уборке территории, полив & и насаждений; помощь в дении текущего ремонта здания.			
ВСЕГО баллов						

Подпись работника: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О)

Подписи членов экспертного совета: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Приложение 3**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников учреждения,**  
**утвержденному приказом**  
**от 30.09.2021 № \_\_-од**

**Критерии результативности (качества) работы уборщика служебных помещений**

(Ф.И.О. уборщик служебных помещений)

№	Показатель	Оценка действительности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка ЭС</i>	<i>Примечание</i>
1.	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны пед.состава и администрации			
2.	Обеспечение порядка на закреплённой территории	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и заведующего хозяйством			
3.	Обязательный возврат ключей от всех помещений на вахту	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Отметка о возврате в журнале			
4.	Совмещение обязанностей	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Летнее время: помощь в текущем ремонте Уборка не закреплённой территории в случае чрезвычайной ситуации			
5	Проведение генеральных уборок	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Участие в общешкольных генеральных уборках 1 раз в квартал			

Подпись работника: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О)

Подписи членов экспертного совета: \_\_\_\_\_

---

---

---

Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Приложение 4**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников учреждения,**  
**утвержденному приказом**  
**от 30.09.2021 № \_\_-од**

**Критерии результативности (качества) работы секретаря**

\_\_\_\_\_  
**(Ф.И.О. секретаря)**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка ЭС</i>	<i>Примечание</i>
1	Качественное ведение документации по приему и увольнению работников гимназии	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Отсутствие замечаний при проверках			
2	Своевременное предоставление качественной информации и документов для начисления заработной платы работников гимназии.	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Отсутствие докладных и устных замечаний			
3	Качественное ведение документации по обучающимся	Ниже - 0 Норма - 1 Выше -2	Отсутствие претензий			
4.	Качественное ведение документации по личному составу работников	Ниже - 0 Норма - 1 Выше-2	Отсутствие претензий			
5	Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	Ниже - 0 Норма - 1 Выше-2	Отсутствие замечаний			
6	Организация делопроизводства	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Удобство ведения и отсутствие замечаний при проверках			
Всего баллов						

Подпись работника: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О)

Подписи членов экспертного совета: \_\_\_\_\_



---

---

---

Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Приложение 5**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников учреждения,**  
**утвержденному приказом**  
**от 30.09.2021 № \_\_\_-од**

**Критерии результативности (качества) работы педагога-библиотекаря**

\_\_\_\_\_  
**(Ф.И.О. педагога-библиотекаря)**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка ЭС</i>	<i>Примечание</i>
1.	Привлечение фондов библиотек города и области	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше - 2	Норма- 1 библиотека, выше нормы- 3 и более			
2.	Обеспечение участников образовательного процесса литературой для проектно-исследовательской деятельности. Осуществление поиска и заказа литературы.	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше - 2	Норма - 60% от списочного состава читателей			
3.	Проведение библиотечных уроков в форме компьютерной презентации.	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше - 2	Норма - 4, выше нормы-9 и более			
4.	Проведение практических семинаров для школьных библиотекарей на базе библиотеки гимназии	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше - 2	Норма - 1, выше нормы-2 и более			
5.	Работа в проблемно-творческих группах	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше - 2	Норма - 2 сообщения, выше нормы- 3 и более			
6.	Повышение профессионального мастерства посредством освоения новых технологий.	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма - 1 программа, выше нормы - 2 и более			

7.	Составление и пополнение электронного каталога	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше нормы-2	Норма - 50 статей, выше нормы - более 50			
8.	Использование Интернет-ресурсов при выполнении справок пользователей библиотеки.	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше нормы-2	Норма- 20 справок, выше нормы- более 20			
Всего баллов						

Подпись работника: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О)

Подписи членов экспертного совета: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Приложение 6**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников учреждения,**  
**утвержденному приказом**  
**от 30.09.2021 № \_\_-од**

**Критерии результативности (качества) работы заведующего хозяйством**

\_\_\_\_\_  
**(Ф.И.О. заведующего хозяйством)**

№	Показатель	Оценка деятельнос ти в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности	<i>Самооценка</i>	<i>Оценка ЭС</i>	<i>Примечание</i>
1	Своевременное обеспечение работников Учреждения предметами, необходимыми для нормальной деятельности Учреждения	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Наличие на складе необходимых материалов			
2	Подготовка и проведение косметического ремонта здания и опрессовки отопительной системы	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Своевременное приобретение необходимых материалов; получение акта на опрессовку не позднее 15 мая текущего года, проведение ремонта с составлением соответствующего акта - не позднее 20 июля текущего года			
3	Экономия тепло-, водо- и энергоресурсов	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Своевременная подача показаний приборов в снабжающую организацию, анализ и принятие необходимых мер по экономии			

4	Своевременное прохождение обучения по электро- и теплбезопасности	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Отсутствие просроченных протоколов проверки знаний ( а также - протоколов проверки знаний у электромонтёра и сантехника)			
5	Обеспечение в рабочем состоянии СИЗ и пожаротушения	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Своевременная поверка СИЗ, перезарядка огнетушителей, приобретение новых; отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций			
6	Проведение инвентаризации	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Ведение технических паспортов кабинетов с отражением в них всех перемещений; принятие под ключ помещений в конце учебного года с составлением соответствующего акта			
7	Содержание помещений в соответствии с санитарными нормами	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Оперативное реагирование на заявки зав.кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, выявление и своевременное устранение нарушений			
Всего баллов						

Подпись работника: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О)

Подписи членов экспертного совета: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_