



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
«Лицей авиационного профиля №135 (Базовая школа Российской академии наук)»
(ГБОУ СО «ЛАП №135 (Базовая школа РАН)»)
Россия, 443077, Самарская область, город Самара, улица Свободы, дом 129
ИНН 6312021960 КПП 631201001
Телефоны 9954245, 9950465, 9951084, 9950176, 9951541
e-mail: lap_samara@mail.ru сайт: <http://www.lap-samara.ru>



ПРИНЯТО:

Советом
ГБОУ СО «ЛАП №135
(Базовая школа РАН)»
от 2 сентября 2024 года
Протокол №3

Председатель

_____/ Соснина Н.Э. /

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
ГБОУ СО «ЛАП №135
(Базовая школа РАН)»
от 2 сентября 2024 года
№174 (Приложение №1)

Директор

_____/ Копытин С.Ю. /

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
ГБОУ СО «ЛАП №135
(Базовая школа РАН)»
от 2 сентября 2024 года
Протокол №2

Председатель

_____/ Соснина Н.Э. /

Самара, 2024

1. Формирование фонда оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области «Лицей авиационного профиля №135 (Базовая школа Российской академии наук)» (далее - Лицей) осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты); в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 года №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

Расчет фонда оплаты труда работников Лицея осуществляется по формуле

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

где NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

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

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

OZ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения "Российская академия наук", ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы);

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

Y - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными

в части 1 статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

2. Фонд оплаты труда работников Лицея состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-воспом. и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2) специального фонда оплаты труда работников, который включает:

доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

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

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями (при наличии), локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3) стимулирующего фонда оплаты труда работников, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе директору Лицея в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями (при наличии), локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

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, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следплатновать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт Лицея, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники".

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, 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 должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) определяется и назначается в соответствии со следующим механизмом.

Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), заместителей директора Лицея по учебно-воспитательной работе и заместителей директора Лицея по воспитательной работе, выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области. Они интегрированы в Оценочный лист (Приложение 1).

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок учителям, имеющим учебную нагрузку по предметам учебного плана всех уровней образования, устанавливается приказом директора Лицея в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя (Приложение 2).

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок воспитателю группы продлённого дня, устанавливается приказом директора Лицея в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя (Приложение 3).

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок педагога дополнительного образования, устанавливается приказом директора Лицея в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера (Приложение 4)

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок педагогу-библиотекарию, устанавливается приказом директора Лицея в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря (Приложение 5).

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок преподавателю-организатору ОБЖ, устанавливается приказом директора Лицея в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить

результативность и качество работы (эффективность труда) преподавателей и мастеров производственного обучения (Приложение 6).

Размер ежемесячных стимулирующих надбавок административному персоналу, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за исключением должностей, поименованных в абзацах 2 – 7 настоящего пункта:

специалист по охране труда;
диспетчер образовательного учреждения;
уборщик служебных помещений;
сторож;
заместитель директора по административно-хозяйственной части;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
специалист по кадрам;
инженер;
лаборант;
рабочий по комплексному обслуживанию здания,

кроме случаев их совмещения, устанавливается приказом директора Лицея в соответствии с Критериями качества труда прочего персонала, объединенными с Оценочным листом (Прил. 7).

Ежемесячные надбавки стимулирующего характера в соответствии с Приложениями 1-7 устанавливаются, как правило, один раз в год в начале учебного года по результатам работы за прошлый учебный год. При этом приказом директора периоды выплат могут быть изменены. В случае балльной системы начисления надбавки, сумма в денежном выражении может меняться при изменении численного состава работников, претендующих на подобные выплаты, изменения размера выплат кому-то из работников, а также при изменении объема стимулирующего фонда в связи с изменением численного состава учащихся, норматива финансирования.

Размер и период действия надбавки, список работников, получающих надбавку, утверждаются приказом директора Лицея.

Условиями для назначения выплат из стимулирующего фонда являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев (в том числе по предыдущему месту работы). В этом случае материалы по пунктам соответствующих критериев представляются с предыдущего места работы;

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены приказом директора Лицея в случае неисполнения работником своих должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка.

Распределение стимулирующего фонда в соответствии с Приложениями 1-6.

Стимулирующий фонд в соответствии с Приложениями 1-6 распределяется по балльной системе. Процедура распределения и назначения выплат инициируется работником, претендующим на стимулирующие выплаты, через подачу Оценочного листа в администрацию Лицея, Экспертный совет в установленные данным Положением сроки. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями. Информация предоставляется администрации Лицея в виде самоанализа деятельности.

Форма представления работниками лица материалов по самоанализу деятельности представляет собой Оценочный лист (Приложения 1, 8-12), в котором напротив каждого критерия проставлены баллы. Возможны пояснения.

Процедура работы с оценочным листом (может меняться в соответствии с приказом директора Лицея в случае пересмотра размеров стимулирующих выплат, достижения необходимого периода работы в должности работником позже указанных ниже сроков и т.п.):

- не позднее 20 сентября работник, который рассчитывает на получение выплат из стимулирующего фонда, должен предоставить заполненный Оценочный лист на рассмотрение в администрацию Лицея, которая проводит формальную проверку сведений. В случае непредставления Оценочного листа работником в указанный срок, стимулирующие выплаты не назначаются;

- не позднее 22 сентября администрация Лицея представляет экспертному совету, который осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением об экспертном совете (Приложение 13), аналитическую информацию о показателях деятельности работников;

- продолжительность работы экспертного совета с учетом ознакомления работников с начисленными баллами и урегулированием споров не должна превышать 4 дня. Результатом работы экспертного совета является Сводный оценочный лист (Приложение 14), который передаётся директору Лицея;

- Директор Лицея после рассмотрения материалов издает приказ об установлении стимулирующих выплат до 28 сентября.

Размеры стимулирующих выплат определяются следующим образом:

производится подсчет общей суммы баллов за отчетный период по всем критериям по соответствующим работникам Лицея;

вычисляется денежный эквивалент одного балла по формуле:

$$E = \frac{\Phi_c}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m K_{i,j}}$$

где E – денежный эквивалент одного балла;

n – количество работников;

m – количество критериев;

$K_{i,j}$ – балл, выставленный i-тому работнику по j-тому критерию;

Φ_c – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

размер стимулирующей выплаты i-тому работнику вычисляется по формуле:

$$P_i = E \cdot \sum_{j=1}^m K_{i,j}$$

Распределение стимулирующих выплат в соответствии Приложением 7

Данные ежемесячные надбавки стимулирующего характера устанавливаются в начале учебного года, либо на основании соответствующего Приказа по Лицею.

Процедура распределения и назначения выплат инициируется работником, претендующим на стимулирующие выплаты, через подачу Оценочного листа в администрацию Лицея, Экспертный совет в установленные данным Положением сроки, проходит аналогично. Отличие состоит в том, что стоимость балла устанавливается Приказом директора до подсчета общей суммы баллов.

Единовременные выплаты стимулирующего характера производятся в пределах экономии фонда оплаты труда, а также из средств от реализации платных образовательных услуг.

Решение о размере выплат принимает Экспертный совет, на основании предложений, которые могут быть поданы членами трудового коллектива.

Разрешение споров, конфликтных ситуаций при распределении стимулирующего фонда оплаты труда производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Лицея.

4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Лицея до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором Лицея;

5) объема средств на оплату труда педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий.

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

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

$$ЗП_n = БЧ_n + СП_n + СТ_n,$$

где $ЗП_n$ - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_n$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_n = C_{ni} \times K_{np} \times H \times U_n \times 4,2 \times K_{gp} + C_{ki} \times H \times U_n \times 4,2,$$

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

i - наименование соответствующей образовательной программы;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом Лицея;

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

$У_n$ - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$ - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам, проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

$СП_n$ - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СП_n = ((БЧ_n \times K_{зн}) - БЧ_n) + ((БЧ_n \times K_{нм}) - БЧ_n) + Д,$$

где $K_{зн}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Лицея;

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

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

СТ_п - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

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

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

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

где K_{кв} - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами (при наличии), соглашениями (при наличии), локальными нормативными актами Лицея;

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

5. Заработная плата педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, рассчитывается по формуле

$$ЗП_{\text{пнс}} = \sum_{p=1}^t \sum_{q=1}^y (S_q \times m \times C \times G),$$

где q - группа по p-й направленности образования;

t - общее количество направленностей;

y - общее количество групп;

S_q - количество учебных часов в неделю, устанавливаемое для q-й группы;

m - количество учебных недель в месяц;

C - средняя стоимость одного часа работы профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования в Самарской области;

G - количество групп по p-й направленности образования.

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

$$ЗП_p = \text{БЧ}_p + \text{СП}_p + \text{СТ}_p,$$

где ЗП_p - заработная плата директора Лицея;

БЧ_p - базовая часть фонда оплаты труда директора Лицея, которая рассчитывается по формуле

$$\text{БЧ}_p = ЗП_{\text{пср}} \times K_p + Ч_p,$$

где $Z_{пср}$ - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в Лицее с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

$СП_p$ - специальная часть фонда оплаты труда директора Лицея, которая рассчитывается по формуле

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

где $K_{зн}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается учредителем;

M - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

$СТ_p$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда директор Лицея, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_p = C_p,$$

где C_p - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

7. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного

бухгалтера), Лицея устанавливается директором Лицея в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

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

где $ЗП_{зг}$ - заработная плата заместителей директора Лицея, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера);

$БЧ_{зг}$ - базовая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), Лицея, которая рассчитывается по формуле

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

где $ЗП_{пср}$ - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в Лицее, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

K_p - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом Лицея;

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

$СП_{зг}$ - специальная часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), Лицея, которая рассчитывается по формуле

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

где $K_{зн}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Лицея;

P - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), Лицея, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C_p - величина стимулирующих выплат заместителю директора, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), Лицея.

8. Заработная плата директора Лицея, заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), Лицея устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

9. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

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

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

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

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

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом Лицея.

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

15. Оплата труда работников Лицея, в том числе заместителей директора, главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками Лицея.

16. Должностные оклады (оклады) работников Лицея, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с [постановлением](#) Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника".

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

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

18. Выплаты из средств от приносящей доход деятельности

18.1. Выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи директору Лицея из средств от приносящей доход деятельности осуществляются в соответствии с Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 г. №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».

Выплаты производятся независимо от количества отработанных дней, отчеты предоставляются ежемесячно.

18.2. Выплаты работникам Лицея из средств от приносящей доход деятельности осуществляются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 8.06.2011 г. №104-од «Об утверждении порядка определения платы для физических и юридических лиц за услуги (работы), относящиеся к основным видам деятельности подведомственного Министерству образования и науки Самарской области государственного бюджетного учреждения, оказываемые им сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного государственного задания».

Размер выплат из средств от приносящей доход деятельности работникам, непосредственно оказывающим платную образовательную услугу (ПОУ), и работникам, задействованным в организации и сопровождении ПОУ, устанавливается приказом директора Лицея в процентном или абсолютном выражении на определенный период.

Выплаты работникам, непосредственно участвующим в процессе оказания услуги, осуществляются в период оказания услуги.

19. Выплаты из средств областного бюджета на оплату труда отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы, в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2020 года №437.

В рамках объема указанных средств может оплачиваться труд следующих категорий работников: заместитель директора, педагог-психолог, педагог дополнительного образования детей, воспитатель, инструктор физической культуры, педагог-организатор, методист, инженер-программист, делопроизводитель, специалист по охране труда, лаборант, вахтер, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, помещений, сторож, диспетчер образовательного учреждения, уборщик служебных помещений.

Должностные оклады данных работников определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных

учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника", а часть средств, оставшаяся после распределения должностных окладов, расходуется как стимулирующая часть в соответствии с механизмом, предусмотренным для Приложения 7. Допускается неполное распределение средств в заданном объеме, тогда образуется экономия фонда заработной платы.

19. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение [Указа](#) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в общеобразовательном учреждении.

№	Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), заместителей директора / оценочный лист	Макс. кол. баллов	Само-оценка	Эксп. оценка
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	1		
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3		
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1		
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2		
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2		
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2		
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2		
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2		
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2		
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2		

1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% вып. – 2 балла	2		
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2		
1.13	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла	2		
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1		
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1		
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1		
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всерос. или междунар. уровнях - 3 б.	3		
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2		
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2		
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл; положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2		

1.22	Наличие уч, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 б) и призерами (1 б) (баллы суммируются)	3		
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1		
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей «Вега»: до 5% - 0,5 б., 6-10% - 1 б., более 10 % - 2	2		
Итого		44		
2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на проф. учете - 1 балл	1		
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл	1		
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего кол. обуч. – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1		
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 б. (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		
2.5	Участие в проектах по патриот. воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриот. отряда - 1 балл	1		
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизир. - 1 балл; в процессе создания (не более 2-х лет) – 0,5 балла	1		
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном ур.</i> - 2 балла	2		

2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1		
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1		
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2		
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% - 79% - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1		
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 1 балл	1		
Итого:		17		
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2		

3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1		
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
Итого:		5,5		
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1		
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1		
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1		
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
Итого:		5		

5.	Эффективность управленческой деятельности		
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3	
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2	
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1	
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в выш. зону) – 1 балл	1	
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2	
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2	
5.7	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 – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2	
Итого:		13	
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений		
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 б	1	
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1	
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 б.	1,5	
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1	
Итого:		4,5	

7	Эффективность использования и развития ресурсного			
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей квалификационных категорий - 1 балл	1		
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2		
7.4	Результативность участия учителей 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	3		
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 2 балла	2		
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2		
Итого:		11		
ВСЕГО:		100		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Полож. динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Динам. или выше 4,5 – 2; Стабильность – 1; Снижение – 0;
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с ак. задолженн. по преподаваемому учителем предмету, по итогам сравнения отчётных периодов	Сниж. или отсутствие – 2 Стабильность – 1 Повышение – 0
1.3.	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 «образоват. округу». Схождение годовой отметки с по предмету с отметкой на ОГЭ/ГВЭ	1%-10% – 2 11%-20% – 4 более 20% – 6 схождение более 80% - 2 (за каж. класс/группу)
1.4.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1
1.5.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1.)10%-19% – 3 20% -29% – 5 30%-39% – 7 40% и выше – 10 2) 1 стобалльник – 15 (1 и 2 суммируются)
1.6.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутри школьный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение или отсутствие – 1 Повышение – 0
1.7.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на проф. учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% – 1
1.8.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 Наличие – 0
1.9.	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	5-10% – 1 11%-40% – 2 Более 40% – 3
1.10.	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)	Лицейский уровень – 1 Окружной – 2 Более высокий – 3 За каждого участника, коллектив

1.11.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	5-10% – 1 11%-40% – 2 Более 40% – 3
1.12.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 3 Наличие – 0
1.13	<i>Доля участников оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолевают границу, соответствующую высокому уровню подготовки (граница отметки «5» на ВПР и ОГЭ, не менее 82 баллов на ЕГЭ) с запасом в 2 б. и выше при отсутствии участников оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), не преодолевающих минимальную границу либо преодолевающих с превышением в 1 балл</i>	15% и выше – 2
1.14	Наличие у учителя обучающихся, осваивающих предмет на углубленном уровне и обучающихся 1 классов.	10 - за каждую параллель
1.15	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, в учебных проектах (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Лицейский – 1 Окружной – 2 Более высокий – 3 За каждого уч., коллектива
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	За каждого учащегося: Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4 Международный – 5
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 НПК) (в зависимости от уровня)	За каждого учащегося (команду): Районный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4 Международный – 5
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа ВсОШ, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Соответствует – 1 не соответствует - 0
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	За каждого учащегося: Лицейский – 0,1 Окружной – 3 Региональный – 6 Всероссийский – 10 Международный – 15
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции кл. рук., в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Да – 1 Нет – 0
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Да – 1 Нет – 0

2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Да – 1 Нет – 0
2.8.	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	Да – 1 Нет – 0
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский – 3
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% – 1
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Да – 1 Нет – 0
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, родительской, педагогической общественностью	Да – 1 Нет – 0
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 ур.)	Лицейский – 1 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5
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 ур.)	Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4
4.3.	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	Окружной – 4 Региональный – 6 Всероссийский – 8
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, либо в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) либо аналогичные достижения наставляемого, в случае, если учитель выполняет функцию наставника по отношению к нему	Очное участие: Окружной – 4 Региональный – 6 Всероссийский – 8 Коэффициент: Участник – 1, призер – 2, победитель – 3.

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 офиц. аккаунтах ОО в соц. сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Да – 0,5 Нет – 0
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	32 ч и выше – 1 72 ч и выше – 2
4.7	<i>Организация работы методического объединения руководителем МО; работа учителя в качестве эксперта в предметных комиссиях на олимпиадах, НПК, конкурсах профессионального мастерства, ГИА, ВПР и РКР; соответствие предметов по выбору на ОГЭ дальнейшему профилю обучения (для классных руководителей 9-х классов). Баллы суммируются.</i>	20 – МО; 1 – за каждое участие в мероприятии в качестве эксперта; Не менее 90% - 2
4.8	<i>Результативность участия учащихся у педагога в мониторинговых исследованиях по функциональной грамотности в зависимости от уровня сформированности (независимо от территориального, ведомственного признака)</i>	Не менее 40% 3 и 4 уровень – 2 балла Не менее 11% 5 и 6 уровень – 2 балла (баллы суммируются)
4.9	<i>Организация и проведение учителем, в том числе классным руководителем, внеурочных мероприятий, направленных на развитие, расширение, обогащение образовательного пространства лица.</i>	Уровни: Параллель – 0,5 Лицей – 1; Район – 2 Округ – 3; Регион - 4
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90% и выше – 1 Ниже 90% - 0
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образоват. процесса	Отсутствие – 1 Наличие – 0
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Да – 1; Нет – 0 Золото – 1,5 Серебро – 1 Бронза – 0,5 Баллы суммируются
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 Наличие – 0

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результ. внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% – 1 б. 80%-89%; – 2 б. 90% и более–3 б.
1.2.	Отсутствие обоснован. жалоб от уч. образовательных отношений	Отсутствие – 2 б.
1.3.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Наличие – 2 б.
1.4.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1 б. выше70% - 2 б.
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому министерством образования СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др. мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Призер или победитель на любом уровне указанных мероприятий–2б.
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СП	Да – 2 балла
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Да – 2 балла
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Да, на любом уровне – 2 балла
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победитель или призер на любом уровне – 3 балла
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Да – 2 б.

4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Наличие – 2 б.
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Участие на любом уровне – 2 балла
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Да на любом уровне – 1 балл
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Да – 1 балл
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 2 балла
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий – 4 б.; снижение на 1%; снижение на 2% - 2 балла; снижение на 3% и выше – 3 б.
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Отсутствие – 10 баллов
5.3.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие – 10 баллов
5.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие – 10 баллов
5.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Отсутствие – 10 баллов

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% 1 балл
1.2.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Да – 1 балл
1.3.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% – 1 балл; 80% и более – 2 балла
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)	Более 50% – 1 балл
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	Более 50% – 1 балл
2.3.	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	Более 50% – 1 балл
2.4.	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)	Наличие премии – 1 балл
2.5.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Наличие грантов – 1 балл
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	Более 50% – 1 балл

3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Наличие позитивного материала на любой платформе – 1 балл
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)	Участие на любом уровне – 1 балл
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)	Участие на любом уровне – 1 балл
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Да – 1 балл
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Участие и выше – 1 балл
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)	Да – 1 балл
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение – 1 балл
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 балл
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% - 10 баллов; свыше 45% - 20
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на кол-во читателей)	до 20 – 10 баллов; свыше 20 – 20 баллов
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач – 10 баллов; свыше 12 книговыдач – 20 б.
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 10 б.; свыше 12 книговыдач – 20 баллов
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Отсутствие – 20 баллов
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек на городском уровне – 10 баллов; свыше 3-х человек на городском и выше – 20 баллов
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. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок – 10 баллов; свыше 10-ти разработок – 20 баллов
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да – 20 баллов
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)	Школьный уровень – 10 баллов; Выше школьного уровня – 20 баллов

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) преподавателей и мастеров производственного обучения	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	Позитивная динамика – 3 б.
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	Отсутствие – 2 б.
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие – 2 б.
1.4.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	Да – 2 б.
1.5.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в КДН и (или) ИДН	Снижение или отсутствие – 3 б.
2.	Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся	
2.1.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	Наличие не менее двух – 3 балла
2.2.	Доля учащихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студ. движение и иную творческую деятельность, более 30%	Более 30% - 3 б.
2.3.	Доля учащихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», сост. не менее 24%	не менее 24% - 3 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	Наличие – 3 б.
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	Более 10% - 1 б.
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	Да, независимо от уровня – 2 б.
4.2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Победитель, призер независимо от уровня – 2 б.
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение – 2 балла

Критерии качества труда прочего персонала / оценочный лист

Ф.И.О. (должность)

№	Наименование показателя	Макс балл	Само-оценка	Эксп. оценка
1	Отсутствие кредиторских и дебиторских задолженностей.	200		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	200		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны труда и здоровья детей.	200		
4	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся.	200		
5	Создание и совершенствование необходимых условий для безопасности жизни и здоровья участников образовательного процесса.	200		
6	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	200		
7	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	200		
8	Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование материалов.	200		
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательных отношений по направлению деятельности.	200		
10	Своевременное оформление личных дел работников.	200		
11	Грамотное и своевременное оформление трудовых отношений, приказов по кадрам.	200		
12	Отсутствие случаев поломки техники по причине несвоевременного обслуживания	200		
13	Высокий уровень поддержания чистоты помещений, качественная санитарная обработка поверхностей в условиях распространения вирусных инфекций.	200		
14	Высокий уровень содержания территории в надлежащем состоянии.	200		
15	Своевременность ремонта, поддержание требуемых эксплуатационных характеристик оборудования и инженерных узлов.	200		
16	Высокий уровень поддержки проведения лабораторных работ.	200		
17	Обеспечение сохранности лабораторного оборудования	200		

№ п/п	Оценочный лист (учитель)	Само- оценка	Эксперт-ная оценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)		
1.2.	Снижение численности (отсутствии) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(ам), по итогам сравнения отчётных периодов		
1.3.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»		
1.4.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		
1.5.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»		
1.6.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутри школьный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов		
1.7.	Доля обучающихся, состоящих на проф. учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции кл. руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных орг. (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%		
1.8.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)		
1.9.	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		

№ п/п	Оценочный лист (учитель)	Само- оценка	Эксперт-ная оценка
1.10.	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)		
1.11.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику		
1.12.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений		
1.13	<i>Результативность участия обучающихся, подготовленных учителем во внешних мониторингах по предмету в каждой параллели (ВПР, РКР, аттестация в особой форме)</i>		
1.14	<i>Наличие у учителя обучающихся, осваивающих предмет на углубленном уровне и обучающихся 1 классов.</i>		
1.15	<i>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, в учебных проектах (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)</i>		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)		
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 завис. от ур.)		
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в завис. от уровня)		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты		
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия		

№ п/п	Оценочный лист (учитель)	Само- оценка	Эксперт-ная оценка
	движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику		
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»		
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции кл. рук., в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные рег. и фед. проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции кл. рук., в деятельности ОО как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)		
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО		
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)		
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 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 завис. от уровня)		
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)		
4.3.	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		

№ п/п	Оценочный лист (учитель)	Само- оценка	Эксперт-ная оценка
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)		
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 оф. аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период		
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов		
4.7	<i>Организация работы методического объединения руководителем МО; работа учителя в качестве эксперта в предметных комиссиях на олимпиадах, НПК, конкурсах профессионального мастерства, ГИА, ВПР и РКР; соответствие предметов по выбору на ОГЭ дальнейшему профилю обучения (для классных руководителей 9-х классов). Баллы суммируются.</i>		
4.8	<i>Результативность участия учащихся у педагога в мониторинговых исследованиях по функциональной грамотности в зависимости от уровня сформированности (независимо от территориального, ведомственного признака)</i>		
4.9	<i>Организация и проведение учителем, в том числе кл. рук., внеурочных мероприятий, направленных на развитие, расширение, обогащение образоват. пространства лица.</i>		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, устанав. ТУ/ДО для ОО		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образов. процесса		
5.3.	Полож. динамика доли обуч. у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, ДТП по вине учащихся		

№ п/п	Оценочный лист (воспитатель ГПД)	Само-оценка	Экспертная оценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результ. внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)		
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		
1.3.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей		
1.4.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др. мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН		
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)		
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)		
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)		

4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного		
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)		
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)		
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		
5.3.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		
5.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований		
5.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		

№ п/п	Оценочный лист (педагог дополнительного образования)	Само- оценка	Эксп. оценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период		
1.2.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ		
1.3.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)		
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)		
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период		
2.3.	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		
2.4.	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)		
2.5.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования		

3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)		
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)		
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)		
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период		
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		
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)		
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		

№ п/п	Оценочный лист (педагог – библиотекарь)	Само- оценка	Эксперт- ная оценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)		
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на кол-во читателей)		
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)		
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)		
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)		
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. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период		
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период		
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)		

№	Оценочный лист (преподаватель-организатор ОБЖ)	Само- оценка	Экспертная оценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики		
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу		
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций		
1.4.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником		
1.5.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся		
2.1.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника		
2.2.	Доля учащихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студ. движение и иную творческую деятельность, более 30%		
2.3.	Доля учащихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», сост. не менее 24%		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на фед. или рег. уровне		
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)		
4.2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		

Положение об экспертном совете

Настоящий экспертный совет создается в Лицее для рассмотрения вопросов о назначении надбавок, выплат стимулирующего характера, иных выплат, рассмотрения предложений о стимулирующих выплатах, заявок, оценочных листов в соответствии с Положением об оплате труда работников Лицея. Положительным результатом рассмотрения является согласование выплат стимулирующего характера.

Экспертный совет собирается по мере необходимости в соответствии со своей компетенцией. Его состав из числа работников Лицея утверждается приказом директора Лицея, принимается Общим собранием работников Лицея на неопределенный срок. Председатель экспертного совета избирается на первом собрании простым большинством голосов, руководит его работой и ведет протокол. В случае отсутствия председателя, членами экспертного совета выбирается лицо – его замещающее. Заседание экспертного совета является правомочным, если на нем присутствует более половины состава. Решение экспертного совета считается принятым, если за него проголосовали более половины присутствующих.

На основании протокола экспертного совета директор Лицея оформляет приказ о выплатах стимулирующего характера, их размере и протяженности.

Сводный оценочный лист (образец)

№ критерия					
1	2	3	...	Итого	
ФИО работника					
Иванов И.И.	3	7	9	10	29
.....					
Всего:					