

Мотивированное мнение ПК в  
письменной форме учтено  
Протокол № 3 от 01.11.2022  
Председатель профкома  
ГБОУ СО «Лицей № 57  
(Базовая школа РАН)»  
\_\_\_\_\_ Башарова Г.М.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
ГБОУ СО «Лицей № 57  
(Базовая школа РАН)»  
от 01.11.2022 №404/1-од  
\_\_\_\_\_ Л.А.Козырева

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда**  
**работников ГБОУ СО «Лицей № 57 (Базовая школа РАН)»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Лицей № 57 (Базовая школа Российской академии наук)» (далее – Лицей) в части распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

1.2. Настоящее положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012,
- Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введение с 1 сентября 2007 года системы труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных учреждений, отличной от Единой сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», с изменениями и дополнениями;

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

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

- Устава ГБОУ СО «Лицей № 57 (Базовая школа РАН) »

1.3. Настоящее положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам Лицея, в том числе работникам структурных подразделений Лицея и вводится с целью:

- совершенствования кадрового потенциала;
- повышения эффективности труда и качества образования;

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя:

надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения (по решению учредителя).

1.4. Стимулирующий фонд формируется в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников и включает надбавки за результативность и качество (эффективность работ) и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору Лицея в размере не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда.

1.5. Работникам Лицея и структурного подразделения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

1) по итогам работы:

- за период с 01 января по 31 августа текущего года – на период с 1 сентября по 31 декабря текущего года;

- за период с 01 сентября по 31 декабря текущего года – на период с 1 января по 31 августа следующего за отчетным периодом года;

2) по итогам работы за месяц – единовременно (единовременные выплаты).

1.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат, в соответствии с критериями эффективности труда, и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Лицея и структурного подразделения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по материалам самоанализа деятельности с предыдущего места работы, если стаж работы в Лицее менее 4 месяцев);

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

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.8. Стимулирующие выплаты определяются работникам Лицея, в том числе работникам структурного подразделения Лицея за фактически отработанное время, выплаты максимальным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

1.9. Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется между различными категориями работников следующим образом:

- на административно-управленческий персонал (АУП) – не более 30%;

- на педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал (УВП), младший обслуживающий персонал (МОП) – не менее 70%.

1.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей: "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Для определения размера надбавки за время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

1.11. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены в следующих случаях:

-при не достижении или ухудшении показателей, в связи с которыми они были установлены;

- при не предоставлении или несвоевременном предоставлении работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

-при нарушении работником трудовой дисциплины или недобросовестном выполнении своих должностных обязанностей, повлекших за собой дисциплинарное взыскание.

1.12. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом директора Лицея в порядке предусмотренном настоящим положением.

1.13. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются в соответствии с перечнем критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда), утвержденным настоящим положением.

Основные принципы, которыми руководствовалась администрация Лицея, разрабатывая данные критерии:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

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

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

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.14. В соответствии со ст. 136 ТК РФ работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах начисленных и удержанных сумм, об общей денежной сумме, подлежащей выплате в расчетном листке, утвержденным с учетом мнения председателя Профкома Лицея.

1.15. Стимулирующие выплаты производятся в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, по результатам мониторинга деятельности всех работников Лицея и структурного подразделения исходя из результатов профессиональной деятельности работников.

## **2. Оценка результативности профессиональной деятельности работников.**

2.1. Оценка результативности и эффективности труда работников осуществляется по результатам, полученным в рамках самоанализа, внутреннего и внешнего контролей и фиксируется в аналитических материалах (аналитической информации):

- картах достижений (самоанализа деятельности) педагогических работников;
- картах достижений (самоанализа деятельности) АУП, УВП и МОП.

2.2. Оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников осуществляется в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Лицея, на основании карты достижений (самоанализа деятельности) утвержденной, приказом Директора.

Карты достижений (самоанализа деятельности), заполняются педагогическими работниками и предоставляются на согласование заместителям директора (в зависимости от курируемого направления) в следующие сроки:

- 1) за период с 01 января по 31 августа текущего года - в срок 18 сентября;
- 2) за период с 01 сентября по 31 декабря текущего года – в срок 18 января.

Заместители директора согласовывают и предоставляют карты достижений (самоанализа деятельности) по итогам деятельности педагогических работников директору Лицея в следующие сроки:

- 1) за период с 01 января по 31 августа текущего года - в срок 20 сентября;
- 2) за период с 01 сентября по 31 декабря текущего года – в срок 20 января.

2.3. Оценка результативности профессиональной деятельности прочего персонала осуществляется посредством:

- проведения самооценки работниками собственных результатов профессиональной деятельности;
- оценки результативности профессиональной деятельности работников комиссией по оценке результативности деятельности персонала.

Карты достижений (самоанализа деятельности), заполняются работниками АУП, УВП и МОП в соответствии с указанными в настоящем Положении критериями

эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, по форме, утвержденной, приказом Директора и предоставляются на согласование в Комиссию по оценке результативности деятельности персонала в следующие сроки:

- 1) за период с 01 января по 31 августа текущего года - в срок 18 сентября;
- 2) за период с 01 сентября по 31 декабря текущего года – в срок 18 января.

Комиссия по оценке результативности деятельности персонала согласовывает и предоставляет директору Лицея карты достижений (самоанализа деятельности) в следующие сроки:

- 1) за период с 01 января по 31 августа текущего года - в срок 20 сентября;
- 2) за период с 01 сентября по 31 декабря текущего года – в срок 20 января.

Баллы, полученные конкретным работником по результатам деятельности на 1 января текущего года, действуют с января текущего года по 31 августа текущего года. Баллы, полученные на 1 сентября текущего года, действуют с сентября текущего года по 31 декабря текущего года.

2.4. Директор Лицея 23 сентября и 23 января текущего года, рассматривает всю предоставленную ему аналитическую информацию о результатах и качестве труда работников Лицея в соответствии с критериями эффективности труда и направляет ее на дальнейшее рассмотрение в Совет Лицея.

2.5. Совет Лицея рассматривает представленную информацию, в соответствии с критериями эффективности труда, 25 сентября и 25 января текущего года и принимает решение о рекомендации директору Лицея размеров стимулирующих выплат за определенный период и перечне работников, получающих данные выплаты.

2.6. Приказ об утверждении решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и установлении стимулирующих выплат издаётся директором Лицея не позднее одного рабочего дня с момента вынесения Советом Лицея соответствующего решения.

### **3. Методика расчета стимулирующих выплат**

3.1. Стимулирующие выплаты работникам Лицея и структурного подразделения осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, могут носить разовый или периодический характер.

Работникам, чья деятельность связана с непосредственным участием в организации и обслуживании внебюджетной деятельности по приказу директора может устанавливаться ежемесячная, либо единовременная выплата из средств, поступивших от приносящей доход деятельности как по Лицею в целом, так и от дохода отдельного структурного подразделения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по балльной системе в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

3.2. Расчет стимулирующих выплат производится за периоды с 1 января по 31 августа и 01 сентября по 31 декабря текущего года.

3.3. Стоимость одного бала по каждой категории работников утверждается приказом директора Лицея.

3.4. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренная на стимулирующие надбавки за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Лицея для конкретной категории работников делится на общее количество набранных работниками данной категории баллов.

3.5. Размер стимулирующих выплат работникам Лицея устанавливается в баллах, в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

3.6. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.

#### **4. Заключительные положения**



4.1. Срок действия данного Положения не ограничен и действует до принятия нового. В настоящее Положение в установленном порядке могут вноситься изменения.

## **5. Критерии и показатели стимулирующих выплат**

### **5.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя**

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.

<b>п/п</b>	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Положительная динамика среднего балла или его сохранение- 3 балла
2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в Лицее	Выше среднего значения по Лицею — 3 балла; на уровне среднего значения по Лицею — 2 балла
3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75 % и более — 2 балла
4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Выше среднего значения по образовательному округу — 3 балла; на уровне среднего значения по образовательному округу — 2 балла

5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более- 2 балла
6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 5 баллов
7.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 3 балла
8.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие 100% подтвердивших — 3 балла
9.	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»	Выше среднего значения по образовательному округу — 5 баллов; на уровне среднего значения по образовательному округу -3 балла; по предметам, изучаемым на углубленном уровне, дополнительно за каждого выпускника -1 балл
10.	Наличие выпускников, которые на ЕГЭ получили 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале)	Наличие: за каждого выпускника -15 баллов
11.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие- 2 балла; Снижение- 0,5 балла за каждого обучающегося, но не более 3 баллов
12.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие- 1 балл;
13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции	На уровне установленного значения

	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	учителю- 2 балла выше уровня установленного учителю значения- 3 балла
14.	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)	Наличие победителей или призеров на школьном уровне — 1 балл; на уровне образовательного округа — 3 балла; на уровне региона — 4 балла; на уровне РФ — 5 баллов; (считается по наивысшему баллу). При наличии на уровне образовательного округа и выше 2-3 призеров - дополнительно 1 балл; более 3 призеров- 2 дополнительных балла.
15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	3 балла

## 2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
.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 призера/победителя на окружном уровне 3 балла; за каждого призера/победителя на региональном уровне- 5 баллов; за каждого призера/ победителя на Всероссийском уровне- 10 баллов Но не более 20 баллов
.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных	За каждого призера/победителя на окружном уровне — 2 балла; за каждого призера/победителя на региональном уровне- 3балла;

	соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	за каждого призера/ победителя на Всероссийском уровне- 5 баллов Но не более 10 баллов
.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне и выше декомпозированного показателя учителю 1 балл
.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне: за каждого призера- 2 балла; за каждого победителя 3 балла; на региональном уровне: за каждого призера-4 балла, за каждого победителя 5баллов; На Всероссийском уровне: за каждого призера — 12 баллов; за каждого победителя -15 баллов
.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	Наличие обучающихся , вовлеченных в мероприятия регионального центра «Вега»- 1 балла
.6.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Доля обучающихся на уровне и выше декомпозированного учителю показателя- 1 балла
.7.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного	Доля обучающихся, вовлеченных на уровне и выше декомпозированного показателя учителю- 3 балла;

<p>руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ значения для ОО</p>	<p>Доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуальной траектории: 85% и более — 3 балла 70-84% - 2 балла 50-69 % -1 балл 30- 49 % - 0,5 балла</p>
---	---

### 3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
.1.	<p>Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	<p>Доля обучающихся выше, чем в среднем или имеет положительную динамику — 1 балла</p>
.2	<p>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</p>	<p>100% 3 балла</p>
.3	<p>Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)</p>	<p>Результат соответствует критериям мониторинга- 3 балла</p>

### 4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Представление опыта для учителей в форме открытых уроков, мастер-классов, выступлений с докладом для учителей Лицея — 1 балл для учителей города- 2 балла для учителей региона- 3 балла. Не более 10 баллов.
.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 учреждениями (в зависимости от уровня)	Представление опыта для учителей в форме открытых уроков, мастер-классов, выступлений с докладом: городской уровень — 2 балла; региональный уровень- 3 балла; РФ- 4 балла; Лауреат — 5 баллов Призер/победитель- 6 баллов.
.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (городской уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Наличие на городском уровне- 3 балла региональном уровне - 6 б Федеральном уровне — 9 баллов
.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Федеральный уровень: победитель -20 баллов призер -15 баллов участник -10 баллов. Региональный уровень: победитель- 7 баллов лауреат- 5 баллов обладатель специального приза- 4 балла; благодарственное письмо, участник- 2балла

		Городской уровень: победитель- 3 балла лауреат- 2 балла обладатель специального приза, благодарственное письмо- 1 балл
.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Не менее 2 публикаций в сборниках с присвоенным ISBN: на Всероссийских порталах 5 баллов; областных порталах -4 балла; интернет-сайтах (кроме школьного)- 3 балла. Наличие на школьном сайте, школьной газете - 0,5 за каждую, но не более 5 баллов.
.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	Повышение сверхнормативно установленного количества часов 100% и более — 2 балла
.7.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри (за исключением ГИА), в зависимости от уровня и количества участия.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри на региональном уровне -3 балла, на городском уровне- 2 балла, на школьном уровне -1 балл. (Не больше 6 баллов)
.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение установленной результативности — 5 баллов
.9.	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности на региональном уровне -2 балла, на городском уровне- 1 балл

#### **5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**

<b>№п /п</b>	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного	5-11 классы -91-100% -1 балл

	показателя, установленного ТУ для ОО	
.2	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие- 2 балла
.3.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Победитель конкурса- 3 балла; участник конкурса - 2 балла
4	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	Наличие -1балл

**5.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% -0,5 баллов; 75%-79%-1балл; 80% и более-1,5 балла
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%-3 балла
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



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
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)	10-50% мероприятий -1 балл 51-100%-2 балла
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5%-0,5 балла; 5-10%-1 балл 10-15%-2 балла свыше 15%-5 баллов
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, от общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (баллы могут суммироваться)	До 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла Свыше10% - 3 балла
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	50-70%-2 балла 71-90%-3 балла 91-100%-4 балла
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	10-19%-1 балл 20-50%-2 балла Свыше 51%-3 балла
2.6.	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)	Победитель-5 баллов
2.7.	Результативность участия коллективов объединения	За каждый коллектив,

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	имеющий звание «Образцовый»-5 баллов
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения)(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	10 баллов
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
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	20-50%-2 балла 51-100% -3 балла
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)	1 публикация- 0,25 балла
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
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) (очно)	Город-2 балла Регион и выше-3 балла
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)	0,25-балла за каждое мероприятие
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными	0,25 балла за каждое

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	мероприятие
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)	<p>Конкурс «Учитель Года» (номинация «Педагог дополнительного образования»):</p> <p>Город:</p> <p>Участник-5 баллов Призер -10 баллов Победитель-15 баллов</p> <p>Регион:</p> <p>Участник-10баллов Призер -20 баллов Победитель-30 баллов</p> <p>Конкурсы профессионального мастерства (очно):</p> <p>Город:</p> <p>Участник-3 баллов Призер -6 баллов Победитель-9 баллов</p> <p>Регион и выше:</p> <p>Участник-4 балла Призер -8 баллов Победитель- 12 баллов</p> <p>Конкурсы профессионального мастерства (дистанционно)</p> <p>Победитель- 0,5 баллов</p>
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 смена-2 балла
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб-1 балл
5.2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	До 50% -2 балла Свыше 50% - 3 балла
5.3	Отсутствие факторов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл
5.4.	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие	Наличие -1балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	прививки от COVID 19)	

**5.3.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении	20%-39%-1 балл ; 40%-59%-1 балл; 60% и более-1 балл Выше показателей-2 балла
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: наличие положительного результата за отчетный период	Наличие-1 балл
1.3.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% -1 балл; 71-85%-2 балла; свыше 85%-3 балла
1.4.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	<b>Город:</b> Победитель-1балл <b>Область:</b> Призер-2 балла Победитель-3 балла <b>Россия:</b> Призер-4 балла Победитель-5 баллов <b>Международный:</b> Призер-6 баллов Победитель-7 баллов
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Город-1 балл Регион-2 балла
1.6.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Город-2 балла Регион-3 балла
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от	51-60% -0,5 балла; 61-75%-1 балл;

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	обратившихся	76-85% -1,5 балла; свыше 85%- 2 балла
1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 0,5 балла; 61-75%-1 балл; 76-85% -1,5 балла; свыше 85%-2 балла
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 0,5 балла; 61-75%-1 балл; 76-85% -1,5 балла; свыше 85%-2 балла
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1 публикация-0,25 балла
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Наличие-2 балла
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (очно) (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Город: Участник-1 балл Призер -2 балла Победитель-3 балла Регион и выше: Участник-3 балла Призер -4 балла Победитель- 5 баллов
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Полугодие Конкурсы профессионального мастерства(очно): Город: Участник-1 балл Призер -2 балла Победитель-3 балла Регион и выше: Участник-4 балла Призер -5 баллов Победитель- 6 баллов Конкурсы профессионального мастерства (дистанционно)-

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		0,25 балла
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Город-1 балл Регион и выше-3 балла
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Наличие программы-2 балла
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Наличие программы-2 балла
3.6	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	Наличие -1балл

**5.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) библиотекаря**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно - библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	свыше 45% - 2 балла
1.2.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств, в рамках межведомственного взаимодействия, направленные на повышение читательского интереса (за отчётный период)	до 20% от общего количества обучающихся-1 балл; свыше 20% от общего количества обучающихся- 2 балла
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Отсутствие -1 балл
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или)	до 3-х человек -1 балл; свыше 3-х человек -2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период	балла
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Разработанные 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 -1 балл; свыше 10-ти разработок 2 балла
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	Наличие – 2 балла
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности</b>	
4.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) (очно).	Город- 2 балла Регион и выше- 3 балла
4.2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Конкурсы профессионального мастерства (очно): Город: Участник-3 балла Призер -4 балла Победитель-5 баллов Регион и выше: Участник-5 баллов Призер -6 баллов Победитель- 10 баллов Конкурсы профессионального мастерства (дистанционно)- 1 балл
4.3.	Наличие у библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	10 баллов
4.4.	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	Наличие -1балл

**5.5. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Отсутствие(снижение)- 3балла
1.2.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие(снижение)- 3балла
1.3.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%-5 баллов
1.4.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Наличие- 3 балла
<b>2</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100%-3 балла
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99%- 2балла 100%-3 балла
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99%- 2балла 100%-3 балла
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный	Призер-4 балла Победитель- 5 баллов



	приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	
3.	<b>Результативность организационно-методической деятельности социального педагога</b>	
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	региональный уровень- победитель- 7 баллов лауреат- 5 баллов обладатель специального приза- 4 балла; благодарственное письмо- 2балла городской уровень: победитель- 5 баллов лауреат- 4 балла обладатель специального приза- 3балла; благодарственное письмо- 2 балла
4.	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей социального педагога</b>	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие - 3 балла
4.2.	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	Наличие -1балл

**5.6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Отсутствие (снижение)-3 балла
<b>2</b>	<b>Результативность организационно - методической деятельности</b>	
2.1.	Наличие у методиста публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе на различных уровнях.	Окружной уровень- 1 балл Региональный уровень- 2 балла Всероссийский уровень- 3 балла

2.2.	Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 1 балл Региональный уровень- 2 балла Всероссийский уровень- 3 балла
2.3.	Результат участия методиста в конкурсах профессионального мастерства	Окружной уровень- 1 балл Региональный уровень- 5 баллов Всероссийский уровень- 8 баллов
2.4.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	Окружной уровень- 1 балл Региональный уровень- 2 балла Всероссийский уровень- 3 балла
2.5	Разрабатываемые методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты), за отчетный период	Наличие - 2 балла
2.6	Разрабатываемые методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период	Наличие – 2 балла
2.7.	Участие методиста в составе творческо-проблемных и рабочих групп	Участие – 2 балла
2.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества по модели педагог-педагог	Наличие – 2 балла
2.9	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	Наличие -1балл

**5.7.Стимулирующие выплаты МОП:  
Стимулирующие выплаты сторожу-вахтеру**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Периодичность выплат</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
<u>Качественное выполнение работ по охране здания и имущества Лицея во внеурочное время</u>	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
<u>Качественное обеспечение пропускного режима</u>	Случаи проникновения посторонних лиц без предъявления и проверки документов отсутствуют.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла

<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХР касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХР касающихся содержания проходной в надлежащем санитарном состоянии.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балл
Итого			9

#### Стимулирующие выплаты уборщику служебных помещений

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<u>Качественное выполнение работ по поддержанию надлежащего санитарного состояния в закрепленных за работником помещениях</u>	Выполнение работ по уборке закрепленных за работником служебных и учебных помещений в соответствии с требованиями, установленными действующими санитарными нормами: - классы, кабинеты, коридоры, лестницы, санузлы, туалеты и пр.), стены, полы, оконные рамы и стекла, мебель и ковровые изделия, унитазы, раковины и другое санитарно - техническое оборудование находятся в надлежащем санитарном состоянии.	ежемесячно	Без замечаний – 2 балла
	Отсутствие жалоб участников образовательной деятельности, администрации и посетителей Лицея по вопросам уборки помещений и санитарно-технического оборудования	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла

<u>Своевременное выполнение генеральных уборок, в соответствии с графиком</u>	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб заместителя директора по АХР, на несоблюдение работником графика генеральных уборок.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХР касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балл
<u>Итого</u>			9

### Стимулирующие выплаты дворнику

<b>Критерии</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Периодичность выплат</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
<u>Качественное выполнение работ по поддержанию надлежащего санитарного состояния и порядка на пришкольном участке и прилегающей к Лицею территории</u>	Выполнение работ по уборке улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к Лицею, работ по очистке от снега и льда тротуаров и дорожек, посыпки их песком, в соответствии с требованиями установленными действующими санитарными нормами: - состояние улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к Лицею, соответствует установленным санитарным требованиям.	Ежемесячно (кроме зимних месяцев)	Соответствие – 3 балла
	Отсутствие жалоб участников образовательной деятельности, администрации и посетителей Лицея по вопросам уборки территории Лицея	Ежемесячно	Отсутствие – 2 балл
	содержание площадки ТБО в соответствии с санитарными требованиями.	Ежемесячно	Соответствие – 2 балла
<u>Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря.</u>	Случаи порчи уборочного инвентаря из-за неправильной эксплуатации, а также утери инвентаря отсутствуют.	Ежемесячно	Отсутствие – 1 балл

<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	Ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балл
<u>Итого</u>			11

### Стимулирующие выплаты рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания

<b>Критерии</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Периодичность выплат</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
<u>Высокий уровень технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций</u>	Обеспечение бесперебойной работы систем электрических сетей и электрооборудования, оперативное осуществление текущего ремонта электрических сетей и электрооборудования: - оборудование работает без сбоев	ежемесячно	Без замечаний – 2 балла
	Отсутствие обоснованных замечаний заместителя директора по АХР касающихся соблюдения работником технологии выполнения ремонтно-строительных работ, правила эксплуатации и содержания здания, оборудования, механизмов, машин сооружений, техники безопасности и противопожарной охраны, требований охраны труда, электробезопасности при выполнении работ.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Отсутствие жалоб участников образовательной деятельности, администрации и посетителей Лицея на качество работы систем центрального отопления, водоснабжения, канализации систем вентиляции, кондиционирования воздуха	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла

<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балл
<u>Итого</u>			9

### Стимулирующие выплаты гардеробщику

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<u>Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей</u>	Отсутствие случаев утери, кражи одежды, сданной на хранение в гардероб	ежемесячно	Отсутствие- 2 балла
	Отсутствие жалоб участников образовательной деятельности, администрации и посетителей Лицея по вопросам хранения личных вещей обучающихся Лицея	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балл
<u>Итого</u>			7

### 5.8.Стимулирующие выплаты АУП:

#### Стимулирующие выплаты заместителям директора по УВР, ВР

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
----------	--------------------------	----------------------	-------------------------

<u>Эффективность воспитательной работы</u>	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	ежемесячно	Отсутствие - 1 балл
<u>Эффективность управленческой деятельности</u>	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»	ежемесячно	Выше средних – 1 балл
	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся:	ежемесячно	75% - 79% - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл
<u>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</u>	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	ежемесячно	текущий период, - 0,5 балла, выше - 1 балл

<u>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</u>	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением:	ежемесячно	на уровне образовательного округа (муниципалитета) - 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях - 1,5 балла
	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	Наличие -0,5 балла.  Наличие -0,5 балла.  (баллы могут суммироваться)
<u>Итого</u>			14

### Стимулирующие выплаты заведующему структурного подразделения

<b>Критерии</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Периодичность выплат</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
<u>Эффективность воспитательной работы</u>	Реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ с использованием дистанционных образовательных технологий	ежемесячно	Наличие - 2 балла
<u>Эффективность управленческой деятельности</u>	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, обучающихся	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла



	Наличие публичного отчета о деятельности структурного подразделения за год	ежемесячно	Наличие – 2 балла
	Наличие позитивных материалов о деятельности структурного подразделения в СМИ	ежемесячно	Наличие – 2 балла
<u>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</u>	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников структурного подразделения	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно-воспитательного процесса	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Соблюдение противопожарной безопасности и норм охраны труда	ежемесячно	Наличие -1 балл
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие -1 балла
<u>Итого</u>			14

### Стимулирующие выплаты заместителю директора по АХР

<b>Критерии</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Периодичность выплат</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
<u>Обеспечение необходимых социально-бытовых условий для обучающихся и работников Лицея.</u>	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательной деятельности на сбои в работе систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, теплоснабжения, систем вентиляции, кондиционирования воздуха, электрических сетей и электрооборудования и другого оборудования, механизмов и конструкций	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла

	Своевременная подготовка документации для заключения договоров, заключение договоров (при условии достаточного финансирования) , высокий уровень контроля за исполнением договоров: - договоры заключаются своевременно, документы по договорам подписываются своевременно и без замечаний проходят к оплате. Обеспечено соблюдение сроков и качество выполнения работ, предусмотренное условиями договоров.	ежемесячно	Наличие – 2 балла
<u>Обеспечение контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием Лицея</u>	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	ежемесячно	Наличие – 2 балла
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.: - Соблюдение лимитов потребления энергоресурсов (при условии рабочего состояния приборов учета энергоресурсов), превышение не более 25 %	ежемесячно	Наличие – 2 балла
<u>Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.</u>	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	ежемесячно	Наличие – 1 балла
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балла
<u>Итого</u>			12

**Стимулирующие выплаты заместителю директора по финансово-экономической работе**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Периодичность выплат</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
<u>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</u>	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	ежемесячно	Отсутствие – 5 баллов
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	ежемесячно	Отсутствие – 3 балла
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по закупочной деятельности учреждения	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Отсутствие замечаний по исполнению бюджета	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
<u>Высокое качество, подготовки и представления отчетности</u>	Соблюдение бухгалтерией сроков предоставления отчетов, информации по отдельным запросам и качество исполнения документов	ежемесячно	Наличие – 2 балла
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний, касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балла
<u>Итого</u>			17

**5.9. Стимулирующие выплаты УВП:**

**Стимулирующие выплаты бухгалтеру, экономисту, контрактному управляющему**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Периодичность выплат</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
<u>Эффективная организация использования материально-</u>	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	ежемесячно	Отсутствие – 5 баллов

<u>технических и финансовых ресурсов</u>	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	ежемесячно	Отсутствие – 3 балла
	Отсутствие замечаний по закупочной деятельности Лицея	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Отсутствие замечаний по исполнению бюджета	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Участие в расчетах планируемых показателей финансовой хозяйственной деятельности, услуг по иной приносящей доход деятельности в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	ежемесячно	Наличие – 2 балла
<u>Высокое качество, подготовки и представления отчетности</u>	Соблюдение бухгалтерией сроков предоставления отчетов, информации по отдельным запросам и качество исполнения документов	ежемесячно	Наличие – 2 балла
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности.	отсутствие замечаний	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балл
<u>Итого</u>			19

### Стимулирующие выплаты специалисту по кадрам

<b>Критерии</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Периодичность выплат</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
<u>Качественная работа по выдаче справок, оформлению медицинских книжек, документов по обязательному пенсионному страхованию</u>	Работа по выдаче справок, документов по обязательному страхованию, проводится в соответствии с требованиями трудового, пенсионного законодательства РФ, инструкцией по делопроизводству действующей в учреждении.	ежемесячно	Наличие – 2 балла

<u>Качественное ведение электронного документооборота, электронных трудовых книжек, книг приказов, журналов регистрации.</u>	Работа ведется в соответствии с требованиями установленными инструкциями по делопроизводству, а также 149,152,439 ФЗ,	ежемесячно	Наличие – 3 балла
<u>Качественное ведение делопроизводства/установленной документации</u>	Работа по оформлению приема, перевода и увольнения работников ведется в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, порядок ведения и хранения трудовых книжек осуществляется в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.05.2021 №320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»	ежемесячно	Наличие – 6 баллов
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балл
<u>Итого</u>			14

### Стимулирующие выплаты секретарю руководителя

<b>Критерии</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Периодичность выплат</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
<u>Организационно-техническое обеспечение административно распорядительной деятельности Директора</u>	Отсутствие обоснованных замечаний Директора Лицея, касающиеся подготовки заседаний и совещаний, по сбору необходимых материалов, оповещений участников о времени, месте, повестке дня заседаний или совещаний.	Ежемесячно	Отсутствие – 8 баллов

<u>Качественное ведение делопроизводства/установленной документации</u>	Документы формируются в соответствии с утверждённой номенклатурой, инструкциями по делопроизводству, обеспечена сохранность, случаи порчи и утери документов отсутствуют.	Ежемесячно	Наличие – 8 баллов
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной и электробезопасности.	Ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балл
<u>Итого</u>			19

### Стимулирующие выплаты делопроизводителю

<b>Критерии</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Периодичность выплат</b>	<b>Шкала оценивания, баллы</b>
<u>Качественное ведение делопроизводства/установленной документации</u>	Работа по ведению учета получаемой и отправляемой корреспонденции, систематизации и хранению документов текущего архива выполняется в соответствии с основными положениями Единой государственной системы делопроизводства, инструкцией по делопроизводству действующей в Лице.	Ежемесячно	Наличие – 2 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	Ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие – 1 балл
<u>Итого</u>			7

### Стимулирующие выплаты специалисту по охране труда

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<u>Эффективная организация работы по охране труда в Лицее</u>	Материалы и инструменты, средства защиты и спецодежда выдаются работникам в объёме и в сроки предусмотренные соглашением об охране труда.	ежемесячно	Наличие – 7 баллов
	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников Лицея во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей)	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Соблюдение противопожарной безопасности и норм охраны труда	ежемесячно	Наличие -2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие -1 балл
<u>Итого</u>			12

### Стимулирующие выплаты юрисконсульту

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<u>Эффективное взаимодействие с отделами Лицея (отдел кадров, бухгалтерия) по вопросам соблюдения законодательства РФ, при осуществлении отделами своей деятельности</u>	Обоснованные жалобы со стороны работников отдела кадров и работников бухгалтерии, касающиеся юридических консультаций по вопросам возникающим в процессе работы отделов отсутствуют	ежемесячно	Отсутствие – 6 баллов
<u>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</u>	Соблюдение противопожарной безопасности и норм охраны труда	ежемесячно	Наличие -2 балла
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие -1 балл
<u>Итого</u>			9

### Стимулирующие выплаты технику-программисту

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
Качественная работа по организации функционирования локальной сети в учреждении	Обеспечение антивирусной безопасности: - отсутствуют случаи сбоев в локальной сети, связанные с заражением программного обеспечения - не более одного случая	ежемесячно	Отсутствие: 100% – 4 балла 80% - 2 балла
	обеспечение сетевой безопасности (защиты от несанкционированного доступа к информации, просмотра или изменения системных файлов и данных): - случаи несанкционированного доступа к информации, просмотра или изменения системных файлов и данных отсутствуют - не более одного случая	ежемесячно	Наличие: 100% – 4 балла 80% - 2 балла
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы локальной сети:	ежемесячно	Наличие- 4 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений и администрации учреждения	ежемесячно	Отсутствие – 2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Соблюдение противопожарной безопасности и норм охраны труда	ежемесячно	Наличие -1 балл
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	Наличие -1 балл
<u>Итого</u>			16



## 6. Единовременные выплаты работникам Лицея и структурного подразделения

<b>6.1.Единовременные выплаты стимулирующего характера по итогам работы всем работникам</b>		
6.1.1	Победа Лицея в региональных и во всероссийских конкурсах среди образовательных организаций: -региональный уровень -всероссийский уровень	2 000 руб. 5 000 руб.
<b>6.2.Единовременные выплаты стимулирующего характера по итогам работы отдельным категориям работников</b>		
6.2.1	Подготовка и участие обучающихся Лицея в тестировании ФСК ГТО (для учителей физкультуры)	500 руб.
6.2.3	Реализация программ по работе с одаренными детьми «Зажги звезду» (для педагогических работников): -региональный уровень -всероссийский уровень	2 000 руб. 5 000 руб.
<b>6.3. Единовременные выплаты в соответствии со ст. 191 ТК РФ (поощрение работников)</b>		
6.3.1	За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, за повышение производительности труда; за бережное отношение к вверенному имуществу.	Выплата устанавливается либо в фиксированной сумме, либо в процентах от оклада
6.3.2	Выплаты к юбилейным датам: 50 лет 55лет 60 лет и далее	3 000 руб. 5 000 руб. 10 000 руб.

Принято на Общем собрании работников Лицея  
Протокол Общего собрания работников Лицея  
№ 2 от 01.11.2022 г.