

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.

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
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

№п /п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
.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
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% -0,5 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.	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)	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
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	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
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) (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
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
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
1.	Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении	20%-39%-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)	Город: Победитель-1балл Область: Призер-2 балла Победитель-3 балла Россия: Призер-4 балла Победитель-5 баллов Международный: 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
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
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
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
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
1.	Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг	
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
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
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
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
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
4.	Результативность организационно-методической деятельности	
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
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	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
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100%-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.	Результативность организационно-методической деятельности социального педагога	
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.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей социального педагога	
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
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Отсутствие (снижение)-3 балла
2	Результативность организационно - методической деятельности	
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**

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<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

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<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

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<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

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<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

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<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

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<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

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<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

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<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

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<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

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Шкала оценивания, баллы
<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

6.1.Единовременные выплаты стимулирующего характера по итогам работы всем работникам		
6.1.1	Победа Лицея в региональных и во всероссийских конкурсах среди образовательных организаций: -региональный уровень -всероссийский уровень	2 000 руб. 5 000 руб.
6.2.Единовременные выплаты стимулирующего характера по итогам работы отдельным категориям работников		
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.
6.3. Единовременные выплаты в соответствии со ст. 191 ТК РФ (поощрение работников)		
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.