Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области гимназия города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
(ГБОУ гимназия г. Сызрани)

# ИЗМЕНЕНИЯ № 2
# К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
# ГБОУ ГИМНАЗИИ Г.СЫЗРАНИ
# НА 2021-2023 ГОДЫ

**(РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 01092021 от 20.02.2021г.)**

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель
первичной профсоюзной
организации ГБОУ
гимназии г. Сызрани

_____
Н.Н. Кузьменко

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГБОУ гимназии г.Сызрани

_____
Ж.И. Назаренко

М.П.

Утверждено приказом ГБОУ
гимназии г.Сызрани
от «07» декабря 2021г. № 555-од

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 7 от 06.12. 2021г.

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 01092021/2
от «09» 12 20 21 г.
консультант Н.А. Мирошева
(должность, Ф.И.О.)

Принято на общем собрании трудового коллектива ГБОУ гимназии г.Сызрани
(протокол № 6 от «06» декабря 2021г.)

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации
_____/Н.Н. Кузьменко/
«7» 12 2021 г.

Согласовано:
Председатель Управляющего совета ГБОУ гимназия г.Сызрани
_____/О.Н. Панова/
«05» 12 2021 г.
протокол № 3
от «06» 12 2021 г.

**Приложение 5**
**к коллективному договору**
**на 2021-2023 годы**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ гимназии г.Сызрани
_____/Ж.И. Назаренко/
«07» 12 2021 г.
(приказ ГБОУ гимназии г.Сызрани от 07.12.2021г. № 555-од)

# ПОЛОЖЕНИЕ

# О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ГИМНАЗИИ ГОРОДА СЫЗРАНИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

**(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)**

2021г.

# СОДЕРЖАНИЕ


1. Общие положения …… 4-7
2. Виды стимулирующих выплат и условия их установления …… 7
3. Условия и сроки снижения или отмены стимулирующей надбавки …… 7-8
4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат …….. 8
5. Структура и размер стимулирующего фонда оплаты труда ……... 8-9
6. Порядок и условия установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)……. 9-10
7. Сроки представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников ……... 10-11
8. Сроки представления информации о показателях деятельности заместителей директора по УВР …… 12
9. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, и иных работников ГБОУ гимназии г.Сызрани ……. 12-13
10. Порядок и условия выплаты ежемесячной премии работникам …….. 13-16
11. Порядок и условия выплаты единовременных (разовых) премий…… 16
12. Порядок и условия выплаты материальной помощи ……. 16-17
13. Иные случаи выплаты денежных средств работникам …….. 17-18
14. Заключительная часть …… 18

**Приложение № 1**

1 Критерии оценки эффективности (качества) работы административно-управленческого персонала……. 19-26

2 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогического персонала…… 26-34

3 Критерии и показатели эффективности (качества) работы учебно-вспомогательного персонала (УВП)……... 34-39

4 Критерии и показатели эффективности (качества) работы младшего обслуживающего персонала (МОП)……... 40-41

5 Критерии и показатели эффективности (качества) работы школьных перевозок…… 41

**Приложение № 2**

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда…… 42-44

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- части 4 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- трудового кодекса Российской Федерации;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- постановлением 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»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области 22.01.2009г. № 8-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».
- постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 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).

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – ГБОУ гимназия г.Сызрани) в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам ГБОУ гимназия г.Сызрани, определяет их виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора ГБОУ гимназия г.Сызрани и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБОУ гимназия г.Сызрани независимо от режима работы и характера трудовой деятельности (ст.43 ТК РФ), в т.ч. и для совместителей (внутренних и внешних) в соответствии со штатным расписанием.

Действия Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между ГБОУ гимназией г.Сызрани и физическими лицами.

1.5. К компетенции директора ГБОУ гимназия г.Сызрани относится установление заработной платы работникам ГБОУ гимназия г.Сызрани, в том числе надбавок, доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования (п.п. 10 п. 2 ст. 32 ФЗ «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ).

1.6. Стимулирующие выплаты определяются всем работникам ГБОУ гимназии г.Сызрани пропорционально отработанному времени и занимаемой ставки.

1.7. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ гимназии г.Сызрани.

1.8. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ гимназия г.Сызрани и фонда экономии оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, наличия отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности работников из средств социального страхования и другим причинам, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера а также на оказание материальной помощи работникам ГБОУ гимназии г.Сызрани в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Настоящее Положение устанавливает:

а) пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников ГБОУ гимназия г.Сызрани;

б) сроки представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников по форме, утвержденной распорядительным документом руководителя учреждения (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев);

в) период, на который может быть установлена надбавка (при этом максимальный период установления надбавки не должен превышать один год);

г) сроки представления руководителем учреждения коллегиальному органу управления учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников;

д) сроки рассмотрения коллегиальным органом управления учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников;

е) сроки издания руководителем учреждения распорядительного документа об установлении надбавки на основании предложений, представленных коллегиальным органом управления учреждения;

ж) условия и сроки снижения или отмены надбавки;

з) перечень критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для каждой категории работников учреждения;

и) перечень для педагогических работников формируется на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.10. Положение является локальным нормативным актом гимназии, регламентирующим порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ гимназии г.Сызрани.

1.11. Настоящее положение согласовывается с Управляющим Советом ГБОУ гимназии г. Сызрани, с первичной профсоюзной организацией ГБОУ гимназии г. Сызрани и утверждается приказом директора в ГБОУ гимназии г. Сызрани.

1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору ГБОУ гимназии г.Сызрани утверждается министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору ГБОУ гимназии г. Сызрани устанавливается учредителем.

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

1.14. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору ГБОУ гимназии г.Сызрани, комиссии по установлению симулирующих выплат, заместителям директора.

1.15. Дополнения и изменения в настоящее Положение, при получении инструкций и распоряжений вышестоящих органов, вносятся администрацией и доводятся до сведения коллектива ГБОУ гимназии г.Сызрани.

## 2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременные (разовые) премии.

2.2. Условия для назначения надбавки являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы)*;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

## 3. УСЛОВИЯ И СРОКИ СНИЖЕНИЯ ИЛИ ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИЕЙ НАДБАВКИ

3.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующей надбавки являются:

- нарушение исполнительной дисциплины;
- нарушений правил внутреннего трудового распорядка гимназии;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие отсутствия случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц ГБОУ гимназии г.Сызрани;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- несвоевременное предоставление работниками материалов по оценочным листам деятельности.

3.2. Выплата с имается приказом директора гимназии момента получения работником акого-либо нарушения по согласованию с председателем ППО, без согласования с Управляющим советом.

3.3. Директор гимназии оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом не производить стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Устава образовательной организации;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безо асности обучающихся.

3.4. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок,

оговоренный приказом, выявленных в результате проведенной проверки.

## 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за эффективность (качество) работы за результативность и качество трудовой деятельности;
- ежемесячная премия;
- единовременная (разовая) премия.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

4.4. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции ГБОУ гимназии г.Сызрани.

## 5. СТРУКТУРА И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы предлагается механизм формирования, и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующий фонд расходуется:

- на стимулирующие выплаты руководителю;
- на стимулирующие надбавки и доплаты работникам;
- на материальную помощь;
- на премии и иные поощрительные выплаты.

5.2. Стимулирующий фонд оплаты труда работников ГБОУ гимназии г.Сызрани, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда (постановление Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 629).

5.3. Пропорция планового распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливаются следующим образом:

- педагогическим работникам не более 64 % от стимулирующего фонда,
- административно-управленческому персоналу не менее 6 % от стимулирующего фонда,
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу не более 27 % от стимулирующего фонда.

5.4. Стоимость одного балла рассчитывается 1 раз в год (на 1 января) и утверждается приказом директора ГБОУ гимназии г.Сызрани.

5.5. Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{Сумма стимулирующего фонда определенной категории работников}}{\text{Количество баллов, набранных работниками определенной категории * количество работников, относящихся к данной категории}}$$

5.6. Размер стимулирующих выплат работника, определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником.

5.7. Стимулирующие выплаты ежемесячно выплачиваются работнику одновременно с заработанной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

## 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА)

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

6.2. Размеры выплат надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ГБОУ гимназии г.Сызрани может устанавливаться работникам ГБОУ гимназии г.Сызрани по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, определённых приложением 1 к настоящему Положению. Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ гимназии г.Сызрани по приказу директора на основании Протокола заседания комиссии по оплате.

6.3. Для оценки результативности и эффективности работы работников гимназии директор утверждает перечень критериев, не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

6.4. Директор гимназии может расширить Перечень за счет включения дополнительных формализованных качественных и количественных показателей, подпоказателей.

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

6.5. Надбавка за результативность и эффективность работы педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и

обслуживающему персоналу ГБОУ гимназии г.Сызрани выплачивается ежемесячно.

6.6. Стимулирование работников ГБОУ гимназии г.Сызрани осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных критериев качества и результативности их профессиональной деятельности в приложение 1 к настоящему Положению. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

## 7. СРОКИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМИ МАТЕРИАЛОВ ПО САМОАНАЛИЗУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С УТВЕРЖДЕННЫМИ КРИТЕРИЯМИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

7.1. Эффективность (качество) работы для педагогических работников, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ГБОУ гимназии г.Сызрани для установления надбавок за эффективность (качество) работы устанавливается один раз в год (на 01 января текущего года) и оценивается по итогам прошедшего года в январе следующего года, по результатам предоставленных оценочных листов.

7.2. Устанавливается следующий регламент:

- каждый работник ГБОУ гимназии г.Сызрани, в том числе и совместитель (внешний и внутренний), самостоятельно представляет в комиссию по оплате труда заполненные оценочные листы за прошедший год не позднее 12 января, за отработанный период предыдущего календарного года;
- комиссия по оплате труда рассматривает представленные материалы с 13 по 15 января;
- не позднее 20 января председатель комиссии по оплате труда предоставляет в Управляющий совет протокол заседания комиссии по оплате труда в соответствии с критериями эффективности труда;
- не позднее 23 января Управляющий совет рассматривает и согласовывает на своих заседаниях. Свое решение Управляющий совет оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по ГБОУ гимназии г.Сызрани об установлении соответствующей надбавки, производится выплата стимулирующего характера работникам;
- на основании протоколов, не позднее 28 января издается приказ по ГБОУ гимназии г.Сызрани и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

7.3. Педагогические работники передают в комиссию по оплате труда собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в соответствие с достигнутыми результатами его профессиональной деятельности, на основе критериев (приложение № 1 к настоящему Положению) с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

7.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его личного портфолио, ежегодно в ГБОУ гимназии г.Сызрани создается комиссия по оплате труда работников с обязательным включение в нее председателя первичной профсоюзной организации. Состав группы комиссии по оплате труда не может быть более 7 человек. Комиссия по оплате труда, утверждается приказом директора (на начало календарного года).

Комиссия в своей работе руководствуется Положением о комиссии по оплате труда работников ГБОУ гимназии г.Сызрани (приложение № 2 к настоящему

Положению).

7.5. Материалы рассматриваются комиссией по оплате труда в отсутствии работников.

7.7. В ходе рассмотрения материалов комиссия по оплате труда рассматривает обоснованность указанных работником баллов по каждому критерию и суммирует их.

7.8. Работа комиссии по оплате труда оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

7.9. В случае установления комиссией по оплате труда существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в течение одного рабочего дня.

7.10. Снижение комиссией баллов, влияющих на величину стимулирующих выплат, возможно в случае, если баллы, указанные работником в материалах по отдельным критериям, не подтверждаются соответствующими документами.

7.11. С момента ознакомления работников с протоколом в течение 1 (одного) рабочего дня они вправе подать директору гимназии обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям.

Комиссия по оплате труда обязана дать работнику письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

7.12. Директор ГБОУ гимназии г.Сызрани инициирует заседание комиссии по оплате труда. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему письменный ответ по результатам проверки в течение одного рабочего дня со дня заседания комиссии. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, или технической ошибки, комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в протокол.

7.13. Протоколы Управляющего совета, комиссии по оплате труда и заполненные оценочные листы хранятся в кабинете у директора. Срок хранения– 5 лет.

7.14. В случае не своевременного предоставления работником оценочного листа в указанные сроки (в п.7.2.), кроме работников, отсутствующих по уважительным причинам (больничный лист, длительная командировка), данная стимулирующая выплата назначаться не будет.

7.15. Вновь принятым работникам на работу в ГБОУ гимназии г.Сызрани (в т. ч. при переходе из других образовательных организаций) стимулирующая надбавка не устанавливается в течение 4-х месяцев, но при этом оценочные листы предоставляются в указанные сроки п.7.2.

7.16. Вновь принятым работникам, на время замещения основного работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, стимулирующая надбавка не устанавливается, даже если работник проработает свыше 4х месяцев.

7.17. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в ГБОУ гимназию г.Сызрани в течение одного месяца, а так же выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, то работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в ГБОУ гимназии г.Сызрани.

7.18. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам в дни выплаты заработной платы согласно локальным нормативным актам ГБОУ гимназии г.Сызрани.

## 8. СРОКИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА ПО УВР

8.1. Эффективность (качество) работы для заместителей директора по УВР ГБОУ гимназии г.Сызрани для установления надбавок за эффективность (качество) работы выплачивается ежемесячно, устанавливается один раз в год (на 01 января текущего года) и оценивается за период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года по результатам предоставленных оценочных листов с подтверждающими документами (п.1.1. приложения № 1 к Положению).

8.2. Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), заместителей руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе), выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе) определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

8.3. Оценочный лист (приложение № 1 к Положению) на заместителя директора по УВР подсчитывается директором ГБОУ гимназии г.Сызрани, подписываются председателем комиссией по оплате труда и председателем ППО.

8.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера по итогам работы за год согласовывается с директором ГБОУ гимназии и Управляющим советом, закрепляется протоколом УС.

8.5. Протокол направляется директору ГБОУ гимназии г.Сызрани для издания приказа о размере выплат стимулирующего характера в денежном выражении в срок не позднее 28 января каждого года.

## 9. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, И ИНЫХ РАБОТНИКОВ ГБОУ ГИМНАЗИИ Г.СЫЗРАНИ

9.1. Премирование работников производится за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Премия может быть установлена работнику со дня его принятия на работу. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани, либо отдельным работникам.

9.3. Премирование работников выплачиваются по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

9.4. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается в пределах имеющихся средств ФОТ. Размер премии устанавливаются в индивидуальном порядке и исчисляются в абсолютном денежном значении. Премиальные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми ОУ. Премии работникам устанавливаются на основании приказа директора ГБОУ гимназии г.Сызрани по согласованию с председателем ППО.

9.5. Предоставление для рассмотрения индивидуальных премий предоставляются работниками ежемесячно директору до 21 числа.

9.6. Премии по итогам работы выплачиваются пропорционально отработанному времени.

9.7. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью администрации ГБОУ гимназии г.Сызрани и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния ГБОУ гимназии г.Сызрани.

9.10. Выплаты премии работников облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

Выплата премий не производится в следующих случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами ГБОУ гимназии г.Сызрани нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации.

9.11. Все случая лишения премирования рассматриваются директором ГБОУ гимназии г.Сызрани и председателем ППО в индивидуальном порядке.

9.12. Лишение премии полностью или частично производится за расчётный период, в котором имело место нарушение.

9.13. Премирование директора ГБОУ гимназии г.Сызрани из бюджетных средств осуществляется учредителем.

## 10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ

10.1. Ежемесячные премии выплачиваются работникам в целях усиления их материальной заинтересованности. Такая премия выплачивается каждому конкретному сотруднику по результатам его работы за месяц.

10.2. Премия выплачивается по итогам работы за месяц одновременно с заработной платой.

10.3. Ежемесячные премии выплачиваются работникам ГБОУ гимназии г.Сызрани по следующим показателям:

| Категория работников | Основания для премирования | Максимальный размер выплаты (рублей) (включительно) |
|---|---|---|
| Всем работникам | За выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) | до 10000 (десяти тысяч) |
| | За подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения повышающих авторитет и имидж образовательной организации. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За оперативное выполнение заданий директора образовательной организации. | до 3000 (трех тысяч) |

| | | |
|---|---|---|
| | За активное, своевременное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей. | до 10000 (десяти тысяч) |
| | За работу с архивом образовательной организации. | до 3000 (трех тысяч) |
| | За ведение документации в соответствии с номенклатурой дел. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За своевременную подготовку отчетной документации и сдача их в установленные сроки. | до 10000 (десяти тысяч) |
| | За соблюдение санитарно-гигиенического режима. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За проведение косметического ремонта помещений гимназии. | до 15000 (пятнадцати тысяч) |
| | По результатам подготовки учреждения к началу учебного года. | до 10000 (десяти тысяч) |
| | За выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника. | до 15000 (пятнадцати тысяч) |
| | За высокий профессиональный уровень, конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда. | до 6000 (шести тысяч) |
| | За выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся, сотрудников. | до 4000 (четырех тысяч) |
| | За своевременную разработку мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний | до 3000 (трех тысяч) |
| | За высокое качество выполнение обязанностей по учету и работы со справками и состоянию здоровья ребенка. | до 2500 (две тысячи пятьсот) |
| Административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам | За эффективное использования компьютерной и мультимедийной техники, различного программного обеспечения. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За высокое качество выполнение обязанностей секретаря Педагогического совета. | до 3000 (трех тысячи) |
| | За высокое качество организации учебно-воспитательного процесса в гимназии, методического руководства педагогическим коллективом заместителю директора по УВР. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За заведование пришкольным участком. | до 1500 (одной тысячи пятьсот) |
| | За составление расписания уроков для обязательных, элективных и факультативных занятий с учетом недельной умственной работоспособности обучающихся и шкалой трудности учебных предметов. | до 7000 (семи тысяч) |
| | За исполнение обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп. | до 3000 (трех тысяч) |
| | За высокую организацию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За высокую организацию культурно-массовых мероприятий. | до 5000 (пяти тысяч) |

| | | |
|---|---|---|
| Административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам | За высокую оорганизацию военно-патриотической деятельности. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За высокие показатели сдачи обучающимися государственной итоговой аттестации 9-х, 11-х классов | до 10000 (десять тысяч) |
| | Дежурным по образовательной организации за обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса. | до 2000 (двух тысяч) |
| | За результативное применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. | до 2000 (двух тысяч) |
| | За качественную подготовку обучающихся к олимпиадам, к конкурсам, конференциям. | до 6000 (шести тысяч) |
| | За оказание помощи в работе с молодыми специалистами (наставничество). | до 2000 (двух тысяч) |
| | Контроль за обеспечением безопасных условий труда и мероприятий по ГО и ЧС, работу по противодействию терроризма. | до 2000 (двух тысяч) |
| | Контроль за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров. | до 2000 (двух тысяч) |
| | За организацию проведения праздников, спортивных мероприятий. | до 3000 (трех тысяч) |
| | За эффективную работу системы АСУ РСО в школе. | до 3000 (трех тысяч) |
| | За результативное участие в соревнованиях, конференциях, конкурсах, выставках, семинарах и прочих мероприятиях, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения, а также за их качественную подготовку и проведение. | до 7000 (семь тысяч) |
| | За работу в период приемной кампании и проведение нового набора обучающихся. | до 3000 (трех тысяч) |
| | За организацию и подготовку обучающихся к комплексу ГТО. | до 3000 (трех тысяч) |
| | За высокое качество выполнение обязанностей организаторов, технического специалиста на пункте проведения экзамена | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За подготовку обучающихся к ГИА. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За эффективную работу по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За результативность коррекционной и развивающей работы с обучающимися, высокое качество консультативной помощи обучающимся и их родителям. | до 4000 (четыре тысячи) |
| | За высокий уровень организации и проведение итоговой промежуточной аттестации обучающихся. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса . | до 3000 (трех тысяч) |
| | За высокий уровень организационной работы органов школьного самоуправления (метод. совет, педсовет, органы ученического самоуправления и т.д.) | до 3000 (трех тысяч) |

| | | |
|---|---|---|
| | За использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий электронного обучения | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За результативное участие в конкурсах профессионального мастерства | до 6000 (шести тысяч) |
| | За работу с официальным сайтом образовательного учреждения | до 5000 (пяти тысяч) |
| Иные не педагогические работники | За организацию школьных перевозок. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За организацию мероприятий направленных на повышение эффективности энергосбережения энергетических ресурсов. | до 4000 (четырех тысяч) |
| | За выполнение требований пожарной, электробезопасности. | до 7000 (семи тысяч) |
| | За ведение бухгалтерского учета. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За высокое качество экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности. | до 6000 (шести тысяч) |
| | За внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За своевременное ведение документации по пенсионному фонду. | до 3000 (трех тысяч) |
| | Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За ведение делопроизводства, документации по воинскому учету и бронированию. | до 2000 (двух тысяч) |
| | За осуществление документационного обеспечения кадровой работы. | до 5000 (пяти тысяч) |
| | За своевременное ведение больничных листов. | до 1000 (одной тысячи) |
| | По результатам смотра по охране труда. | до 5000 (пяти тысяч) |

## 11. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ (РАЗОВЫХ) ПРЕМИЙ

11.1. Работникам гимназии может быть выплачена единовременная (разовая) премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

11.2. Единовременные (разовые) премии выплачиваются по итогам работы образовательной организации в целом.

11.3. Премия по итогам работы образовательной организации в целом выплачивается 1 раз в год при условии выполнения государственного задания, за соблюдение каждым работником высокого качества, объема и сроков выполнения работ и услуг в течение года. Расчетный период для исчисления данной премии устанавливается в 1 год (с 1 января по 31 декабря соответствующего года).

Максимальный размер премии – до 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей.

11.4. Конкретный размер данной премии устанавливается приказом директора гимназии в зависимости экономии фонда оплаты труда на текущий месяц.

## 12. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

12.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), выплачиваемая работникам ГБОУ гимназии г.Сызрани с целью материальной поддержки и социальной защищенности, а также в связи с

наступлением чрезвычайных обстоятельств.

12.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

а) длительное заболевание более трех недель,
б) необходимость дорогостоящего лечения;
в) при наступлении непредвиденных обстоятельств - утрата имущества в результате стихийного бедствия (пожар и др.) или хищения, несчастный случай, факт которого установлен уполномоченными органами;
г) смерть родителей, супруга, супруги, детей.

12.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника на имя директора, с приложением подтверждающих документов. Заявление рассматривается комиссией.

12.4. Работникам гимназии может быть выплачена до 5000 (пяти тысяч) рублей материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

12.5. При наличии двух или более оснований в течение календарного года для получения материальной помощи выплата по каждому основанию производится отдельно.

12.6. Решение об оказании материальной помощи, ее размере принимается директором гимназии и оформляется приказом. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

## 13. ИНЫЕ СЛУЧАИ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ

13.1. В гимназии устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

1) за заведывание кафедрой устанавливается работникам в размере до 1000 (одной) тысячи рублей;
2) уполномоченному по охране труда устанавливается работнику в размере до 15 % от базовой части за выполнение возложенных на него обязанностей уполномоченного по охране труда;
3) председателю ППО устанавливается работнику за выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета в размере до 30 % от базовой части;
4) руководителю методического объединения классных руководителей устанавливается педагогическим работникам в размере до 1000 (одной) тысячи рублей;
5) за ведение медиатекой устанавливается работнику в размере до 40 % от базовой части;
6) администратору точки доступа Интернета устанавливается работнику в размере до 40 % от базовой части.

13.2. Размер стимулирующих надбавок, премий могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

13.3. Конкретные размеры, вышеперечисленных надбавок устанавливается ежемесячно приказом директора ГБОУ гимназии г.Сызрани в зависимости от размера стимулирующего фонда оплаты труда на текущий месяц за фактически отработанное время.

13.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается за продолжительность непрерывной работы в гимназии работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники",

"Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Руководители, специалисты и служащие" в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» внесены изменения в Постановление № 431 от 09.10.2008 г.» в следующих размерах:

- стаж работы от 3 до 10 лет – 2 % от должностного оклада
- стаж работы свыше 10 лет – 4 % от должностного оклада.

13.4.1 Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, приказ директора ГБОУ гимназии г.Сызрани о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Надбавка за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада). Надбавка за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

13.4.2. Приказ об установлении надбавки за выслугу лет предоставляется ежегодно, на начало календарного года.

13.4.3. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к ПВГ должностей, указанных в пункте 13.3. суммируется.

13.4.4. Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

13.4.5. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы для установления надбавки за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

13.4.6. В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы, включаемых в общий стаж работы для установления надбавки за выслугу лет, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

13.4.7. В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы для установления надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

## 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

14.1. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством РФ.

14.2. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента подписания и действует до внесения новых изменений в систему оплаты труда.

14.3. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение № 1
к Положению о порядке
распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам,
административно-управленческому,
обслуживающему персоналу
ГБОУ гимназии г.Сызрани

# КРИТЕРИИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОТНИКОВ ГИМНАЗИИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

## 1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА:

### 1.1. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ (УВР)

| № | Критерии оценивания | Значения по критерию | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| | **1. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ** | | |
| 1.1. | Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР=1 балл | 20__-20___уч.г. _____%.<br>20__-20__уч.г. _____%. | 1 |
| 1.2. | Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР:<br>по одному предмету=1 балл;<br>по двум предметам = 2 балла;<br>по трем и более предметам = 3 балла | ____чел./_____% | 3 |
| 1.3. | Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% = 1 балл | _____% | 1 |
| 1.4. | Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% = 1 балл, 76-100% = 2 балла | 20__-20___уч.г. _____%.<br>20__-20__уч.г. _____%. | 2 |
| 1.5. | Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% = 2 балла | _____% | 2 |
| 1.6. | Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% = 1 балл;<br>100% = 2 балла | _____% | 2 |
| 1.7. | Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ 10% - 15% = 1 балл; более 15% = 2 балла | _____% | 2 |
| 1.8 | Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ:<br>по одному предмету = 0,5 балла;<br>по двум предметам = 1 балл; | 20__-20___уч.г. _____%.<br>20__-20__уч.г. _____%. | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | по трем предметам = 1,5 балла;<br>по четырем предметам = 2 балла | | |
| 1.9 | Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале 95%-99% = 1 балл; 100% = 2 балла | _____% | 2 |
| 1.10 | Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% = 1 балла; 100% = 2 балла | _____% | 2 |
| 1.11. | Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников = 2 балл | _____% | 2 |
| 1.12 | Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору=2 балла | | 2 |
| 1.13 | Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года<br>по одному предмету = 0,5 балла;<br>по двум предметам = 1 балл;<br>по трем предметам = 1,5 балла;<br>по четырем и более предметам = 2 балла | 20__-20___уч.г. _____%.<br>20__-20__уч.г. _____%. | 2 |
| 1.14 | Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% = 1 балл | _____% | 1 |
| 1.15 | Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% = 1 балл | _____% | 1 |
| 1.16 | Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл | | 1 |
| 1.17 | Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ:= 1 балл | _____чел. | 1 |
| 1.18 | Количество обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций:<br>− на окружном уровне: 1-2 человека = 0,5 балла; 3 и более человек = 1 балл;<br>− на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МоиН СО на текущий период): 1-2 человека = 1,5 балла; 3 и более человек = 2 балла;<br>− на всероссийском или международном уровнях = 3 балла | _____чел. | 3 |
| 1.19 | Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% - 89% = 1 балл, 90% и более = 2 балла | | 2 |
| 1.20 | Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% = 1 балл; 21% и более = 2 балла | | 2 |
| 1.21 | Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года 1 и более =1 балл положительная динамика = 2 балла (баллы не суммируются) | 20__-20___уч.г.<br>_____чел.<br>20__-20__уч.г.<br>_____чел. | 2 |
| 1.22 | Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями и призерами наличие победителя = 2 балла, призера = 1 балл (баллы суммируются) | _____чел. | 3 |
| 1.23 | Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы) | 100% обучающихся = 1 балл | 1 |
| 1.24 | Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и | _____% | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% = 0,5 балла, 6-10% = 1 балл, более 10 % = 2 балла | | |
| Итого | | | 44 |
| | **2.ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ** | | |
| 2.1 | Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете = 1 балл | _____% | 1 |
| 2.2 | Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) = 1 балл | _____ чел. | 1 |
| 2.3. | Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся = 0,5 балла; свыше 50% = 1 балл | _____% | 1 |
| 2.4 | Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) = 0,5 балла, региона = 1 балл; РФ = 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню) | наличие подтверждающих документов | 1,5 |
| 2.5 | Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) = 0,5 балла; региона = 1 балл; РФ = 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню) | наличие подтверждающих документов | 1,5 |
| 2.6 | Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда =1 балл | наличие подтверждающих документов | 1 |
| 2.7 | Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного = 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) = 0,5 балла | есть/нет | 1 |
| 2.8 | Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):<br>– на муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования = 0,5 балла;<br>– на уровне образовательного округа: 1-2 человека = 1 балл; 3 и более = 1,5 балла;<br>– на уровне области: 1-2 человека = 1,5 балла;<br>– 3 чел. и более = 2 балла;<br>– на всероссийском или международном уровнях = 2 балла | копии грамот | 2 |
| 2.9 | Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах = 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах =1 балл | наличие подтверждающих документов | 1 |
| 2.10 | Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации = 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации = 1 балл | | 1 |
| 2.11 | Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год =1 балл; более 2-х смен за учебный год = 2 балла | наличие подтверждающих документов | 2 |
| 2.12 | Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО = 0,5 балла, выше =1 балл | | 1 |
| 2.13 | Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % = 0,5 балла; 80% и более =1 балл | ____% | 1 |
| 2.14 | Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% =1 балл | _____ чел.____% | 1 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Итого: | | | 17 |
| **3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ** | | | |
| 3.1 | Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением<br>− на уровне образовательного округа (муниципалитета) = 0,5 балла;<br>− на региональном уровне = 1 балл;<br>− на российском или международном уровнях = 1,5 балла<br>− (оценивается по наивысшему уровню) | _____ чел. | 1,5 |
| 3.2 | Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта:<br>на образовательную организацию = 0,5 балла;<br>на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа = 1 балл;<br>на региональный уровень = 1,5 балла;<br>всероссийский уровень = 2 балла | _____ чел. | 2 |
| 3.3 | Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: =0,5 балла. Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях = 0,5 балла<br>(баллы могут суммироваться) | наличие подтверждающих документов | 1 |
| 3.4 | Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл. | _____ чел.____% | 1 |
| Итого: | | | 5,5 |
| **4.ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ** | | | |
| 4.1 | Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму:=1 балл | Перечень организаций | 1 |
| 4.2 | Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более = 0,5 балла;<br>в качестве зрителей: 5% и более = 0,5 балла (баллы могут суммироваться) | _____/_____ чел. | 1 |
| 4.3 | Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «ПроеКТОрия», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года) 80-90% =0,5 балла; 100% = 1 балл | 20____г. _____ чел. | 1 |
| 4.4 | Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше =- 1 балл | _____ чел. | 1 |
| 4.5 | Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл | _____ чел____% | 1 |
| Итого: | | | 5 |
| **5. ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5.1 | Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки признаны эффективными для площадок, находящихся: предоставление подтверждающих документов, на уровне "образовательного округа"=1 балл,<br>на региональном уровне =2 балла, на федеральном уровне = 3 балла. | наличие подтверждающих документов | 3 |
| 5.2 | Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы =2 балла | | 2 |
| 5.3 | Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» =1 балл | | 1 |
| 5.4 | Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» = 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) =1 балл | 20____-20___ уч.г. ____%<br>20____-20___ уч.г. ____% | 1 |
| 5.5 | Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях =2 балла | | 2 |
| 5.6 | Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования =2 балла | | 2 |
| 5.7 | Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников со стороны Роспотребнадзора = 1 балл; со стороны Госпожнадзор = 1 балл | | 2 |
| Итого: | | | 13 |
| **6. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА** | | | |
| 6.1 | Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше =1 балл | _____чел. _____% | 1 |
| 6.2 | Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса =1 балл | | 1 |
| 6.3 | Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе =1,5 балла | | 1,5 |
| 6.4 | Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору) =1 балл | | 1 |
| Итого: | | | 4,5 |
| **7. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЕСУРСНОГО** | | | |
| 7.1 | Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий =1 балл | _____чел. _____% | 1 |
| 7.2 | Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл | _____чел. _____% | 1 |
| 7.3 | Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 1 балл, выше =2 балла | _____чел. _____% | 2 |
| 7.4 | Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» = 1 балл,<br>участие на областном уровне =1,5 балла, | наличие подтверждающих документов | 3 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | наличие победителей на областном уровне= 2 балла,<br>участие на федеральном уровне = 2,5 балла,<br>наличие победителей на федеральном уровне =3 балла | | |
| 7.5 | Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период = 2 балла | наличие подтверждающих документов на уровне | 2 |
| 7.6 | Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период =1 балл, выше = 2 балла | _____чел_____% | 2 |
| Итого: | | | 11 |
| ВСЕГО: | | | 100 |

## 1.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ЧАСТИ (АХЧ)

| Критерии | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. | Плановое устранение допущенных нарушений = 2 балла | 2 |
| Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов. | Своевременное принятие мер = 1 балла | 1 |
| Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений = 1 балл | 1 |
| Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения | Жалобы отсутствуют полностью = 1 балл<br>Жалобы есть, но они не объективны= 0 баллов<br>Наличие объективных жалоб= - 1 балл | 1 |
| Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.) | Наличие договоров в соответствии с установленными сроками = 1 балл | 1 |
| Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей | Отсутствие замечаний = 2 балла<br>Замечания незначительны = 1 балла | 2 |
| Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами | Отсутствие замечаний = 1 балл | 1 |
| Качественное хранение товарно-материальных ценностей | Отсутствуют случаи порчи имущества = 2 балла<br>Имеются случаи порчи имущества, но они произошли в результате чрезвычайных ситуаций = 1 балл<br>Имеются случаи порчи имущества, не связанные с чрезвычайными ситуациями = - 1 балл | 2 |
| Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок | Без замечаний = 2 балла | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности | Отсутствие =2 балла<br>Наличие=0 | 2 |
| Обеспечение ежегодным медицинским осмотром всех работников | Своевременное направление = 1 балл | 1 |
| Проведение инструктажей на рабочем месте с работниками | Своевременное проведение = 1 балл | 1 |
| Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения | Обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения отсутствуют = 1 балл<br>Имеются обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения = 0 баллов | 1 |
| Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности учреждения | Замечания отсутствуют = 1 балла<br>Сроки, и качество предоставления отчётов нарушены = 0 баллов | 1 |
| Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственное деятельности учреждения | Замечания по качеству и срокам оформления документов = 1 балла отсутствуют<br>Сроки и качество оформления документов не соответствуют требованиям = 0 баллов | 1 |
| | **ИТОГО** | **20** |

## 1.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

| Критерии | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов | | 5 |
| Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота | | 3 |
| Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров | | 3 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников гимназии на ошибки в начислении зарплаты | При наличии = - 3 балла | 2 |
| Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности | При наличии = - 3 балла | 2 |
| Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности | При наличии = - 3 балла | 2 |
| Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по | | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| сравнению с предыдущим отчетным периодом) | | |
| Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов | | 2 |
| Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места) | | 3 |
| Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением | | 3 |
| ИТОГО: | | **27** |

## 2. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И ФОРМАЛИЗОВАННЫЕ КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

### 2.1. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И ФОРМАЛИЗОВАННЫЕ КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) УЧИТЕЛЯ

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|---|
| **1.** | **Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг** | | |
| 1.1. | Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) | 1 балл | 1 |
| 1.2. | Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов | При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости = 1 балл<br>= - 1 балл | 1 |
| 1.3. | Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО | от 55 до 64 %= 1 балл<br>от 65 % до 75% = 2 балла<br>более 75 % = 3 балла | 3 |
| 1.4. | 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 |
| 1.5. | Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% | 100% | 2 |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|---|
| 1.6. | 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» | от 35 до 55 %= 1 балл<br>от 56 % до 75% = 2 балла<br>более 75 % = 3 балла | 3 |
| 1.7. | Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) | 75% и более | 2 |
| 1.8. | Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% | 100% | 2 |
| 1.9. | Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% | 100% | 2 |
| 1.10. | 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% | 2 |
| 1.11. | 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 | 100% | 2 |
| 1.12. | 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» | от 7 до 14 % = 1 балл<br>от 15 % и более = 2 балла | 2 |
| 1.13. | Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов | отсутствие = 1 балл<br>при наличии = - 1 балл | 1 |
| 1.14. | Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% | 100% | 2 |
| 1.15. | Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100% | 100% | 2 |
| 1.16. | Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя. | 100% = 1 балл<br>участие в проектах = 2 балла | 2 |
| 1.17. | 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) | Окружной уровень = 1 балл<br>Региональный уровень = 2 балла<br>Всероссийский уровень= 3 балла | 3 |
| 1.18. | Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику. | 50 % = 1 балл<br>более 50 % = 2 балла | 2 |
| 1.19. | Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику. | от 70 % = 1 балл | 1 |
| 1.20. | Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за | более 75 % = 2 балла | 2 |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|---|
| | учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО | | |
| 1.21. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений | Отсутствие = 1 балл<br>При наличии обоснованных жалоб = - 1 балл | 1 |
| **2.** | **Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения** | | |
| 2.1. | Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) | Окружной уровень:<br>за каждого призера = 0,5 баллов<br>за победителя = 1 балл (но не более 5 баллов)<br>Региональный уровень:<br>за каждого призера = 2 балла<br>за победителя = 3 балла (но не более 6 баллов)<br>Всероссийский уровень:<br>за каждого призера, победителя = 4 балла<br>(но не более 8 баллов) | 8 |
| 2.2. | Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) | Окружной уровень:<br>за каждого призера = 0,5 баллов<br>за победителя = 1 балл (но не более 5 баллов)<br>Региональный уровень:<br>за каждого призера = 2 балла<br>за победителя = 3 балла (но не более 6 баллов)<br>Всероссийский уровень:<br>за каждого призера, победителя = 4 балла<br>(но не более 8 баллов) | 8 |
| 2.3. | Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя | от 60 до 70 % = 0,5 баллов<br>свыше 71 % = 1 балл | 1 |
| 2.4. | Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) | Всероссийский:<br>победитель и призёр = 8 баллов<br>Региональный:<br>победитель и призёр = 4 балла<br>(но не более 8 баллов)<br>Окружной:<br>победитель =3 балла<br>призёр = 2 балла<br>Школьный:<br>победитель, призёр = 0,5 баллов<br>(но не более 3 баллов) | 8 |
| 2.5. | Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководи-теля, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты | до 5 % = 1 балл<br>от 6 % до 10 % = 2 балла<br>более 11 % = 3 балла | 3 |
| 2.6. | Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику | от 1 % до 4 % = 1 балл<br>от 5 % до 7 % = 1,5 балла<br>от 8 % до 10 % = 2 балла<br>более 11 % = 2,5 балла | 2,5 |
| 2.7. | 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. | более 80 % = 1 балл | 1 |
| 2.8. | Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших | 100 % = 2 балла | 2 |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|---|
| | рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО. | | |
| **3.** | **Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе** | | |
| 3.1. | Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководите-ля, 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. | от 55 % до 65 % = 0,5 балла<br>от 66 % до 80 % = 1 балл<br>более 80 % = 1,5 балла | 1,5 |
| 3.2. | Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО | 100% | 1 |
| 3.3. | Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) | подтверждение открытого занятия, с приглашением администрации | 2 |
| **4.** | **Результативность организационно-методической деятельности педагога** | | |
| 4.1. | Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня). | Окружной уровень:<br>= 1 балл<br>Региональный уровень:<br>= 2 балла<br>Всероссийский уровень:<br>= 3 балла | 3 |
| 4.2. | Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня). | Окружной уровень:<br>участие = 0,5 баллов<br>призер = 1 балл<br>победитель = 1,5 балла<br>Региональный уровень:<br>участие = 1 балл<br>призер = 2 балла<br>победитель = 3 балла<br>Всероссийский уровень=<br>4 балла | 4 |
| **5.** | **Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей** | | |
| 5.1. | Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО. | более 92 % = 1 балл | 1 |
| 5.2. | Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса. | Отсутствие = 1 балла<br>При наличии = - 1 балл | 1 |
| 5.3. | Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов. | 20____-20___ уч.г. ____%<br>20____-20___ уч.г. ____% | 1 |
| 5.4. | Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся. | Отсутствие = 1 балла<br>При наличии = - 1 балл | 1 |
| | | Итого баллов | 89 |

## 2.2. 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 | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|---|
| **1.** | **Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг** | | |
| 1.1. | Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:<br>в когнитивной сфере<br>в эмоционально-волевой сфере<br>в общении | 20%-39% =0,5 балла<br>40%-59%=1 балл<br>60% и более=1,5 балла от общего числа обучающихся | 1,5 |
| 1.2. | Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:<br>− отсутствие положительного результата за отчетный период;<br>− наличие положительного результата за отчетный период | 2 балла | 2 |
| 1.3. | Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:<br>− создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);<br>− создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;<br>− создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды. | 0,5 балла<br>1 балл<br>2 балла | 3,5 |
| 1.4. | Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % | 60-70%=0,5 балла;<br>71-85%=1 балл;<br>свыше 85%=2 балла | 2 |
| 1.5. | Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического | На школьном уровне = 0,5 балла<br>На муниципальном уровне=1 балл | 2 |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|---|
| | сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) | На региональном уровне = 2 балла | |
| 1.6. | Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) | На школьном уровне = 0,5 балла<br>На муниципальном уровне=1 балл<br>На региональном уровне = 2 балла | 2 |
| 1.7. | Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся | 51-60%=0,5 балла;<br>61-75%= 1 балл;<br>76-85%=1,5 балла;<br>свыше 85%=2 балла<br>(справка с указанием кол-ва проведённых консультаций и количественном охвате обучающихся) | 2 |
| 1.8. | Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся | 51-60%=0,5 балла;<br>61-75%= 1 балл;<br>76-85%=1,5 балла;<br>свыше 85%=2 балла<br>(справка с указанием кол-ва проведённых консультаций и количественном охвате педагогов) | 2 |
| 1.9. | Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся | 51-60%=0,5 балла;<br>61-75%= 1 балл;<br>76-85%=1,5 балла;<br>свыше 85%=2 балла | 2 |
| **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) | 5 баллов | 5 |
| **3.** | **Результативность организационно-методической деятельности педагога** | | |
| 3.1. | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) | На федеральном уровне =3 балла;<br>На региональном уровне=2 балла;<br>На муниципальном уровне =1 балл | 3 |
| 3.2. | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) | На федеральном этапе =3 балла;<br>На региональном этапе=2 балла;<br>На муниципальном этапе =1 балл профессионального конкурса. | 3 |
| 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) | На региональном уровне=2 балла<br>На муниципальном уровне=1 балл<br>Внутри учреждения=0,5 балла | 2 |
| 3.4. | Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) | На региональном уровне=2 балла<br>На муниципальном уровне=1 балл<br>Внутри учреждения=0,5 балла | 2 |
| 3.5. | Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) | На региональном уровне=2 балла<br>На муниципальном уровне=1 балл | 2 |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|---|
| | | Внутри учреждения=0,5 балла | |
| 3.6. | Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) | На региональном уровне=2 балла<br>На муниципальном уровне=1 балл<br>Внутри учреждения=0,5 балла | 2 |
| 3.7. | Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:<br>– учебно-методические материалы;<br>– методические рекомендации;<br>– методическое пособие | Наличие = 2 балла | 2 |
| 3.8. | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог | 3 балла | 3 |
| | | **ИТОГО:** | 43 |

## 2.3. 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 | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|---|
| **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%=2 балла;<br>75%-79%=3 балла;<br>80% и более = 5 балла | 5 |
| 1.2. | Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период | отсутствие = - 2 балла<br>систематическое посещение=5 | 5 |
| 1.3. | Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:<br>– разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;<br>– дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;<br>– дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий). | 3 балла | 5 |
| 1.4. | 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%=2 балла;<br>80% и более=3 балла | 3 |
| **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 | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|---|
| 2.1. | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) | | 2 |
| 2.2. | 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;<br>5-10%=1 балл<br>10-15%=1,5 балла<br>свыше 15%=2 балла | 2 |
| 2.3. | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период. | до 5%=0,5 балла;<br>5%-10%=1 балл;<br>свыше 10%=2 балла | 2 |
| 2.4. | 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. | 1 балл | 1 |
| **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 | 1 балл | 1 |
| 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 | 1 балл | 1 |
| **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) | 2 балла | 2 |
| 4.2. | Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):<br>участие в работе краткосрочной целевой группы на постоянной основе в течение календарного года | 3 балла | 3 |
| 4.3. | Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период | 1 балл | 1 |
| 4.4. | Результаты участия педагога в конкурсах про- | 2 балла | 2 |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|---|
| | фессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) | | |
| 4.5. | Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) | 2 балла | 2 |
| **5.** | **Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей** | | |
| 5.1. | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО. | до 50%;<br>свыше 50% | 2 |
| 5.2. | Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса | Отсутствие = 2 балл<br>При наличии = - 2 балл | 2 |
| 5.3. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений. | Отсутствие = 2 балл<br>При наличии = - 2 балл | 2 |
| | | ИТОГО | 43 |

## 3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА (УВП).

### 3.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ БИБЛИОТЕКАРЯ

| Показатели | Уровень оценивания | Максима-льный балл |
|---|---|---|
| Организация и проведение совместно с педагогическим коллективом массовой работы по пропаганде книг (праздники книги, читательские конференции, беседы, обзоры, выставки и.т.д.) с привлечением к этой работе деятелей литературы, искусства, родителей. | Регулярно = 2 балла<br>Эпизодически = 1 балл | 2 |
| Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) | до 45%;=1 балл<br>свыше 45%-2 балла; | 2 |
| Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей) | до 20 посещений=1 балл;<br>свыше 20 посещений=2 балла. | 2 |
| Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов. | 100% = 2 балл;<br>менее 100% =<br>0 балла | 2 |
| Осуществление работы с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов». | Соблюдается= 3 балла<br>Не соблюдается= 0 баллов | 3 |
| Наличие нарушений санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, требующих выполнения мероприятий организационного характера (без целевых финансовых вложений). | Нарушения отсутствуют = 1 балл<br>При наличии = - 3 балла | 1 |
| Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки. | Соблюдается= 2 балла<br>Не соблюдается= 0 баллов | 2 |
| Осуществление работы информационно-библиотечного центра | = 1 балл | 1 |

| | | |
|---|---|---|
| Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики. | Отсутствие замечаний = 1 балл<br>При наличии замечаний = - 1 балл | 1 |
| **Итого** | | 16 |

## 3.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ИНЖЕНЕРА-ПРОГРАММИСТА

| Показатели | Уровень оценивания | Максима -льный балл |
|---|---|---|
| Своевременная установка программного обеспечения на ПК. | Аналитическая справка | 2 |
| Обслуживание серверного ПО и сервера. | еженедельно= 2<br>ежедневно = 3 | 3 |
| Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности. | Отсутствие=2балла<br>Наличие= - 3 балла | 2 |
| Поддержка бесперебойного интернета. | | 2 |
| Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК. | По журналу заявок | 1 |
| Проведение индивидуальных и групповых занятий с педагогами по подготовке электронных методических материалов. | | 2 |
| **Итого** | | 12 |

## 3.4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ЛАБОРАНТА

| Показатели | Уровень оценивания | Максима -льный балл |
|---|---|---|
| Своевременное устранение неполадок оборудования | Своевременное принятие мер = 1 балла | 1 |
| Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.) | своевременно ведется = 2 балла | 2 |
| **Итого** | | **3** |

## 3.5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

| Показатели | Уровень оценивания | Максима -льный балл |
|---|---|---|
| Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции. | (перечислить)= 3 балла | 3 |
| Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств). | нет нарушений = 2 балла<br>есть нарушения= -1 балл | 2 |
| Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности. | соблюдение сроков= 3 балла<br>нарушение сроков=-1 балл | 3 |

| | | |
|---|---|---|
| Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление её в установленные сроки в соответствующие органы. | соблюдение сроков = 2 балл<br>нарушение сроков= 1 балл . | 2 |
| **ИТОГО:** | | **10** |

## 3.6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ БУХГАЛТЕРА

| Критерии | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов | | 5 |
| Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота | | 3 |
| Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров | | 3 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников гимназии на ошибки в начислении зарплаты | При наличии = - 3 балла | 2 |
| Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности | При наличии = - 3 балла | 2 |
| Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности | При наличии = - 3 балла | 2 |
| Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) | | 2 |
| Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов | | 2 |
| Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места) | | 3 |
| Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением | | 3 |
| **ИТОГО:** | | **27** |

## 3.7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ КОНТРАКТНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО

| Показатели | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Своевременное и качественное формирование проекта контракта, порядка оценки участников. | за 1,2 контракта в месяц = 1 б.<br>за 3 и более = 4 б. | 4 |
| Своевременное и качественное составление закупочной документации, формирование описания объекта закупки. | Своевременное предоставление документов в установленные сроки = 5 б. | 5 |
| Определение и обоснование начальных (максимальных) цен контракта (сбор коммерческих предложений). | за 1,2 контракта в месяц = 2 б.<br>за 3 и более = 5 б. | 5 |
| Своевременное размещение план-графика в единой информационной системе в сфере закупок. | Своевременное = 2 б.<br>Несвоевременное = - 2 б. | 2 |
| Своевременная обработка заявок, подготовка протоколов заседаний закупочных комиссией на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок. | Соответствует срокам = 3 б. | 3 |
| Участие в приемке выполненной работы, оказанной услуги, поставленного товара и проведение внутренней экспертизы по итогам осуществление закупок товаров (работ, услуг), | | 3 |
| Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики | Отсутствие = 1 б.<br>При наличии жалоб = - 1 б. | 1 |
| Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок. | Отсутствие = 4 б.<br>При наличии замечаний = - 4 б. | 4 |
| Итого | | 27 |

## 3.8. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ

| Показатели | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Своевременная подготовка и предоставление ЦЗН г. Сызрани отчетов по предпенсионному возрасту, по вакансиям и квотам по инвалидам | Отчеты своевременно предоставлены в указанные сроки = 1 балл<br>Сроки предоставления отчётов нарушены = - 2 балла | 1 |
| Количество замечаний по результатам работы со стороны администрации образовательной организации | Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют = 2 балл.<br>Имеются обоснованные претензии к качеству работы = -1 балл | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями = 2 балла | 2 |
| Своевременное оформление документов на хранение и уничтожение. | Своевременно предоставлены в указанные сроки = 2 балл | 2 |
| Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных. | Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства = 2 балла | 2 |
| Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики | Отсутствие = 1 балл<br>При наличии жалоб = - 1 балл | 1 |
| Ведение банков данных, необходимых для работы образовательной организации и эффективное их использование | | 1 |
| **ИТОГО:** | | **11** |

## 3.9. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ЭКОНОМИСТА

| Показатели | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов. | Соблюдение установленных сроков=3 балла<br>Нарушение сроков не более, чем на 3 рабочих дня=1 балл<br>Нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней =0 баллов | 3 |
| Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств | | 3 |
| Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и (или) неэффективному расходованию средств. Обеспечение контроля за принятием обязательств в пределах доведенных субсидий на государственное задание. | При наличии = - 3 балла | 3 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников гимназии на ошибки в начислении зарплаты. Отсутствие жалоб со стороны физических и юридических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики. | При наличии = - 3 балла | 2 |
| Эффективная техника работы и высокий уровень профессионализма, необходимый для выполнения должностных обязанностей | При наличии = - 3 балла | 3 |
| Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности | При наличии = - 3 балла | 2 |
| Эффективное и полное исполнение должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора образовательной организации | При наличии = - 3 балла | 3 |

| | | |
|---|---|---|
| Проявление трудовой инициативы при исполнении поручений непосредственного руководителя, а также незамедлительное исполнение прямых поручений директора ГБОУ гимназии г.Сызрани. | | 2 |
| Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места) | | 3 |
| Работа с документами персонифицированного учета | Своевременное и качественное оформление документов=3 балла | 3 |
| **ИТОГО:** | | **27** |

## 4. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА (МОП)

### 4.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ

| Показатели | Уровень оценивания | Максима -льный балл |
|---|---|---|
| Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемых зданий, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ | Соблюдается= 2 балла<br>Не соблюдается= 0 балл | 2 |
| Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики | Отсутствие = 2 балл<br>При наличии = - 2 балл | 2 |
| Наличие случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности. | Отсутствие = 1 балла<br>При наличии = - 3 балл | 1 |
| Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) | | 2 |
| **ИТОГО:** | | **7** |

### 4.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ СТОРОЖА

| Показатели | Уровень оценивания | Максима -льный балл |
|---|---|---|
| Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества Учреждения. | Отсутствие замечаний =2 баллов<br>При наличии замечаний = - 2<br>балла | 2 |
| Высокий уровень ведения и содержания документации | Соблюдается= 2 балла<br>Не соблюдается= - 3 балла | 2 |
| **ИТОГО:** | | **4** |

## 4.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ВАХТЕРА

| Показатели | Уровень оценивания | Максима-льный балл |
|---|---|---|
| Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора гимназии не входящих в должностные обязанности | | 1 |
| Высокий уровень ведения и содержания документации | Соблюдается= 2 балл<br>Не соблюдается= - 3 балла | 2 |
| **ИТОГО:** | | **3** |

## 4.4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ГАРДЕРОБЩИКА

| Показатели | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению | = 2 балл | 2 |
| Своевременное обслуживание обучающихся (недопущение случаев отсутствия на рабочем месте) | = 1 балл<br>При отсутствии на рабочем месте = - 1 балл | 1 |
| **ИТОГО:** | | **3** |

## 4.5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

| Показатели | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений | =3 балл | 3 |
| Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики | Отсутствие = 2 балл<br>При наличии жалоб = - 1 балл | 2 |
| Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) | | 4 |
| **ИТОГО:** | | **9** |

## 4.6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ДВОРНИКА

| Показатели | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории | =1 балл | 1 |

| | | |
|---|---|---|
| Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора гимназии не входящих в должностные обязанности | = 1 балл | 1 |
| Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики | Отсутствие = 2 балл<br>При наличии жалоб = - 1 балл | 2 |
| Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) | | 2 |
| **ИТОГО:** | | **6** |

## 5. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ШКОЛЬНЫХ ПЕРЕВОЗОК.

### 5.1. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА ВОСПИТАТЕЛЯ (СОПРОВОЖДАЮЩЕГО В ШКОЛЬНОМ АВТОБУСЕ).

| Показатели | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики | Отсутствие = 1 балл<br>При наличии = - 2 балл | 1 |
| Индивидуальная работа с родителями, обучающимися, учителями | Ведется = 2 балл | 2 |
| Высокий уровень и качественное ведения и содержания документации | Соблюдается= 2 балл<br>Не соблюдается= - 3 балла | 2 |
| **ИТОГО** | | **5** |

### 5.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ВОДИТЕЛЯ АВТОМОБИЛЯ (ШКОЛЬНОГО АВТОБУСА).

| Показатели | Уровень оценивания | Максимальный балл |
|---|---|---|
| Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики | Отсутствие = 2 балл<br>При наличии = - 2 балл | 2 |
| Обеспечение безопасной перевозки детей | Соблюдается= 2 балла | 2 |
| Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта | Соблюдается= 1 балла<br>Не соблюдается= 0 балл | 1 |
| Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ОГИБДД за нарушений правил дорожного движения | Отсутствие = 2 балл<br>При наличии = - 1 балл за каждый протокол | 2 |
| **ИТОГО:** | | **7** |

Приложение № 2
к Положению о порядке
распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам,
административно-управленческому,
обслуживающему персоналу
ГБОУ гимназии г.Сызрани

# ПОЛОЖЕНИЕ
# О КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБОУ гимназии г.Сызрани.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования, срок полномочий, компетенцию комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ гимназии г.Сызрани (далее – комиссия), а также иные вопросы, связанные с ее деятельностью.

1.3. Целью создания комиссии является обеспечение участия педагогических и непедагогических работников ГБОУ гимназии г.Сызрани в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ гимназии г.Сызрани.

1.4. В своей деятельности комиссия руководствуется законодательством, нормативными актами федерального, регионального, муниципального уровней, Уставом ГБОУ гимназии г.Сызрани.

## 2. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. К компетенции комиссии относятся следующие вопросы:

- утверждение перечня показателей (оснований) и критериев качества и результативности труда педагогических и непедагогических работников ГБОУ гимназии г.Сызрани для определения размера стимулирующих надбавок и выплат;
- оценка выполнения педагогическими и непедагогическими работниками ГБОУ гимназии г.Сызрани утвержденных показателей и критериев качества и результативности труда на основании представленных ими аналитических справок;
- подсчет общего количества баллов каждого педагогического и непедагогического работника ГБОУ гимназии г.Сызрани для определения размера стимулирующих надбавок и выплат;
- утверждение персональных и итоговых оценочных листов педагогических и непедагогических работников по результатам оценки выполнения работниками ГБОУ гимназии г.Сызрани утвержденных показателей и критериев качества и результативности труда за соответствующий период;
- рассмотрение возражений педагогических и непедагогических работников относительно утвержденных результатов выполнения ими показателей и критериев качества и результативности труда.

2.2. Комиссия вправе:

- приглашать на свои заседания педагогических и непедагогических работников ГБОУ гимназии г.Сызрани для выяснения соответствия представленных ими аналитических справок фактическим данным;

- вносить изменения (дополнения) в перечень показателей (оснований) и критериев качества и результативности труда педагогических и непедагогических работников ГБОУ гимназии г.Сызрани для определения размера стимулирующих надбавок и выплат.

## 3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. В состав комиссии могут входить представители администрации ГБОУ гимназии г.Сызрани, руководители методических объединений учителей-предметников, опытные учителя, пользующиеся авторитетом в педагогическом коллективе, председатель первичной профсоюзной организации или лицо с делегированными полномочиями.

3.2. Комиссия создается на основании решения собрания трудового коллектива сроком на 1 (один) год. Состав комиссии утверждается приказом директора ГБОУ гимназии г.Сызрани и доводится до членов комиссии под подпись.

3.3. Комиссия формируется в составе 7 человек:

- Председатель комиссии – 1;
- Председатель первичной профсоюзной организации − 1 человек;
- Секретарь комиссии – 1;
- Члены комиссии – 4.

3.4. Председатель комиссии, секретарь избираются ее членами путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Выборы председателя комиссии, секретаря производятся ежегодно при формировании состава комиссии на очередной учебный год.

3.5. Председатель комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях, организует ведение протокола, подписывает протокол, контролирует выполнение принятых решений.

3.6. Член комиссии может быть выведен из состава комиссии по решению общего собрания трудового коллектива в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме на имя председателя комиссии;
- при изменении членом комиссии места работы или должности.

3.7. Комиссия принимает решение о выводе члена комиссии из ее состава и принимает решение о внесении изменений в состав комиссии. Данные решения оформляются протоколом.

3.8. В случае досрочного выбытия или вывода члена комиссии из её состава комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

## 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЗАСЕДАНИЙ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Комиссия проводит свои заседания по мере необходимости и по наличию основания, необходимого для стимулирующих выплат. Дату, время и место проведения заседания комиссии определяет её председатель.

4.2. Проведение заседания комиссии является правомочным (имеет кворум) в случае, если на заседании присутствуют не менее 75 процентов ее членов.

В исключительных случаях (болезнь, участие в мероприятиях, проводимых на окружном (городском) уровне и т.п.) руководители методических объединений учителей-предметников вправе наделить полномочиями по участию в заседании комиссии члена методического объединения с правом голоса по вопросам повестки дня.

Такое полномочие оформляется письменно за подписью руководителя методического объединения, а данный факт отражается в протоколе заседания комиссии.

4.3. Решения комиссии принимаются большинством голосов ее членов, присутствовавших на заседании, и оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.4. Решения комиссии доводятся до педагогических и непедагогических работников ГБОУ гимназии г.Сызрани председателем комиссии путем ознакомления их, с результатами оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества и результативности труда.

4.5. Протокол заседания комиссии передается директору ГБОУ гимназии г.Сызрани для согласования с Управляющим советом и оформления приказа.

4.6. Работники ГБОУ гимназии г.Сызрани обязаны ознакомиться с приказом под подпись.

## 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Члены комиссии имеют право:

5.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии.

5.2. Инициировать проведение заседание комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции комиссии.

5.3. Член комиссии обязан принимать участие в работе комиссии, исходя из принципов добросовестности, честности, порядочности.

5.4. Вносить в протокол баллы начисленными за последний период работы в ГБОУ гимназии г.Сызрани работникам, в том случае если работник уволился и был принят вновь на работу в течение одного месяца или работник вышел из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет.

5.5. Отказать в выплате стимулирующих баллов, в том случае если работник без уважительной причины в указанные сроки не предоставил заполненный оценочный лист с подтверждающими материалами.

## 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение принимается на неопределённый срок, на общем собрании трудового коллектива путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на собрании.

6.2. Все изменения и дополнения в настоящее Положение оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. После принятия Положения (или изменения и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

П

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью
**44 (сорок четыре) листа**

Директор ГБОУ гимназии г.Сызрани
_____/Ж.И. Назаренко/

Председатель ППО
_____/Кузьменко Н.Н./

М.П.