

ПРИНЯТО

общим собранием
трудового коллектива
муниципального автономного
общеобразовательного
учреждения «Самарский
медико-технический лицей»
городского округа Самара
протокол
от 28. 08 .2025 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор
муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения «Самарский
медико-технический лицей»
городского округа Самара
А.А.Волчкова
Приказ
от 28. 08 .2025 № 174-ог



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
«Самарский медико-технический лицей»
городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Самарский медико-технический лицей» городского округа Самара (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ
«Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617
«Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431
«Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолог педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 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».

1.3. Оплата труда работников учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных между работодателем и работниками учреждения, в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. базового фонда оплаты труда работников (70% процентов от фонда оплаты труда работников), который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык, информатика, технология, при наполняемости класса не менее 25 человек);
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

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

1.4.2. специального фонда оплаты труда работников (14% от фонда оплаты труда работников (70% – педагогические работники, 25% – административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал, 5% – обслуживающий персонал)), который включает:

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

— выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

— выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы,

орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

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

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются настоящим Положением, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.3. стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения (16% от фонда оплаты труда работников (80% – педагогические работники, 15% – административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал, 5% – прочий персонал)), который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
 - за высокие производственные показатели;
 - за высокое профессиональное мастерство;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и

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

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

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

Объем средств областного, городского бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем учреждения.

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

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

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 60.2 ТК РФ).

Срок, в течении которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

1.6. Директор учреждения вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам (окладам) в соответствии с настоящим Положением (Приложение № 2).

1.7. Директор учреждения выплачивает работникам компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 1).

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

1.9. На фонд оплаты труда педагогических работников учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда,

направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца и заработная плата за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже части должностного оклада (оклада), тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

1.11. Заработная плата может выплачиваться по заявлениям работников по зарплатным пластиковым картам через отделения Сбербанка России. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работодатель. Заработная плата может переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. В случае, когда работник заключает договор с кредитной организацией самостоятельно, все расходы,

связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работник.

1.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленной срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) начисляются из фактически невыплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

1.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации, нормативно правовых актов Самарской области, регламентирующих оплату труда, настоящее Положение подлежит изменению.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом

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

$$ЗП_{\pi} = БЧ_{\pi} + СП_{\pi} + СТ_{\pi},$$

где $ЗП_{\pi}$ – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{\pi}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\pi} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{pr} \times H \times Y_{\pi} \times 4,2 \times K_{gr} + C_{ki} \times H \times Y_{\pi} \times 4,2,$$

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

среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

K_{mk} – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым.

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

U_n – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

K_{gr} – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология) проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

$СП_{п}$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times K_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,1 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

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

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

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

$СТ_{\text{п}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

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

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

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

где $K_{\text{кв}}$ – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный

процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от базовой части фонда оплаты труда работников. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, и устанавливается в следующих размерах:

10 % – при выслуге от 5 до 10 лет

20% – при выслуги от 10 до 20 лет

25% - при выслуги от 20 лет и выше

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

Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директор учреждения.

2.2. На основании постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 № 40-П , доведение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом образовательного учреждения до минимального размера оплаты труда, должно осуществляться :

До минимального размера оплаты труда (МРОТ) доводится базовая часть заработной платы из расчета 18 часов в неделю педагогической нагрузки пропорционально отработанному времени включая:

— стимулирующие выплаты (надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда); надбавка за интенсивность и напряженность работы; премия за выполнение особо важных или срочных работ; премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год); ежемесячная надбавка за выслугу лет; ежемесячная надбавка за квалификационную категорию); — выплата молодым специалистам (в соответствии с законом Самарской области от 06.07.2015 № 76-ГД «О молодом специалисте в Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»);

- выплаты из специального фонда оплаты труда (выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»; выплаты определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки).

Если педагогическая нагрузка работника превышает 18 часов в неделю, то превышающая часть педагогической нагрузки оплачивается из расчета базовой части без доведения до МРОТ.

Если педагогическая нагрузка работника менее 18 часов в неделю, то доведение до МРОТ производится пропорционально педагогической нагрузке.

Если работник работает в учреждении по двум трудовым договорам (основному и внутреннему совместительству), то доведение до МРОТ осуществляется по каждому трудовому договору.

Расчет доведения до МРОТ 18 часов педагогической нагрузки складывается, начиная от наименьшей наполняемости классов по возрастанию.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

$$ЗП_r = БЧ_r + СП_r + СТ_r,$$

где $ЗП_r$ – заработная плата руководителя учреждения;

$БЧ_r$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителя учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_r = ЗП_{\text{пср}} \times K_r + Ч_r,$$

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

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

СП_p – специальная часть фонда оплаты труда руководителя учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СП}_p = (\text{ЗП}_{\text{пср}} \times K_p \times K_{\text{зн}}) - (\text{ЗП}_{\text{пср}} \times K_p) + M,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,1 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук,

почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

М – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю учреждения устанавливается учредителем;

СТ_р – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_r = C_r,$$

где С_р – величина стимулирующих выплат руководителю учреждения, которая устанавливается учредителем.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

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

где ЗП_{зг} – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения;

БЧ_{зг} – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле

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

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

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом учреждения;

Π – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$ – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,1 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований

установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$CT_{зг}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$CT_{зг} = C_p,$$

где C_p - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения.

Заработная плата директора учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

4. Порядок и условия оплаты труда прочего персонала, учебно-вспомогательного персонала

4.1. Должностные оклады (оклады) прочего персонала, учебно-вспомогательного персонала (работников учреждения, за исключением директора, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом), определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда

работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

4.2. Оплата труда прочего персонала, учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

4.3. Заработная плата прочего персонала, учебно-вспомогательного персонала состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора.

4.5. С учетом условий труда прочему персоналу, учебно-вспомогательному персоналу производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

4.6. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

4.7. Размеры и условия назначения выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением (Приложение 1), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии трудовым

законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Стимулирующие выплаты прочему персоналу, вспомогательному персоналу учреждения производятся в соответствии с Приложением 2 настоящего Положения.

Приложение № 1

к положению об оплате труда

**Положение о порядке распределения специальной части фонда
оплаты труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Самарский медико-
технический лицей» городского округа Самара**

г. Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения специального фонда оплаты труда работников

1.2. Система оплаты из специального фонда труда работников учреждения устанавливается:

а) постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»

б) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Право на доплату имеют все работники общеобразовательного учреждения, педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно- вспомогательный персонал (как основные, так и совместители).

2. Распределение специального фонда оплаты труда

2.1. Специальная часть фонда оплаты труда сотрудников составляет 14% от фонда оплаты труда (70% – педагогические работники, 25% – административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал, 5% –обслуживающий персонал,)),

2.2. Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя следующие выплаты:

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

Выплаты из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ устанавливаются 2 раза в год: с 01 сентября по 28 (29) февраля и с 01 марта по 31 августа.

Размер выплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ устанавливается приказом руководителя учреждения. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении или в фиксированном размере.

Снятие выплат осуществляется по следующим причинам:

окончание срока действия выплаты.

В течение учебного года руководитель учреждения имеет право снять выплату или изменить ее размер в случае:

- невыполнения соответствующей деятельности;
- выполнения соответствующей деятельности на низком уровне.

2.2.2. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист» которые устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,1 – за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

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

2.2.4. доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4% от базового оклада, должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по

результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

2.2.5. доплата за работу в ночное время – за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях;

2.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере за фактически отработанное время. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.7. доплата за сверхурочную работу – первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, а последующие — в двойном.

Оплата сверхурочной работы сторожа (вахтера) производится один раз в год в заработную плату за декабрь, после подсчета часов переработки по окончании учетного периода (учетный период – год).

Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

2.2.8. доплата за выполнение работ различной квалификации. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной

квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.2.9. пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Приложение № 2
к положению об оплате труда

**Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Самарский медико-технический лицей» городского округа Самара**

г. Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Самарский медико-технический лицей» городского округа Самара (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников учреждения устанавливается:

а) постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»

б) регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных учреждений;

в) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Настоящее положение разработано на основании следующих документов: Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы

(эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

Право на доплату имеют все работники общеобразовательного учреждения, педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал (как основные, так и совместители).

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

2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда

2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников учреждения составляет 16% от фонда оплаты труда работников (80% – педагогические работники, 15% – административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал, 5% – обслуживающий персонал), который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе директору учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя следующие выплаты:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- за высокие производственные показатели;
- за высокое профессиональное мастерство;

- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

Право на доплату имеют все педагогические работники общеобразовательного учреждения (как основные, так и совместители).

Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы) (для педагогов);
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеклассной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяется учреждением самостоятельно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не

ограничивается и определяется в зависимости от количества набранных баллов за качество труда работников учреждения.

Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работникам учреждения приказом директора учреждения с указанием срока их применения на основании протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения.

2.2.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, характеризуется выполнением работы, требующей повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, работ, требующих повышенного внимания).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора учреждения и выплачивается с даты, установленной приказом.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

начисляется на должностной оклад без учета доплат и надбавок и выплачивается вместе с должностным окладом.

Право на доплату имеют все работники учреждения (как основные, так и совместители).

2.2.3. Единовременная премия за выполнение особо важных или срочных работ выплачивается работникам учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда (за качественную организацию и проведение различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций), выполнение работ особой важности, носящих разовый характер и не предусмотренных должностной инструкцией,

оперативность решения возникающих вопросов и проблем, своевременное реагирование и ликвидация последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций, подготовка учреждения к началу учебного года, к зимнему сезону).

Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

Премия устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

2.2.4. Единовременная премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается работникам учреждения за качественный результат труда.

Единовременная премия за высокие результаты работы устанавливается работникам приказом директора учреждения. Премия устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

Премияльные выплаты максимальными размерами не ограничены.

Премирование работников является правом, а не обязанностью руководителя учреждения и зависит от наличия денежных средств по соответствующим источникам.

2.2.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или

соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от базовой части фонда оплаты труда работников. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, и устанавливается в следующих размерах:

10 % – при выслуге от 5 до 10 лет

20% – при выслуги от 10 до 20 лет

25% - при выслуги от 20 лет и выше

2.2.6. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается при наличии у педагогического работника квалификационной категории, установленной по результатам аттестации.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается с учетом повышающего коэффициента, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника и устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

3. Система критериев оценки качества образования

3.1. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей качества труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

- результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг;
- результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения;

- результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе;
- результативность организационно-методической деятельности педагога;
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

3.2. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах.

I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

- Отсутствие неуспевающих выпускников ОГЭ уровня основного общего образования (ЕГЭ уровня среднего общего образования) по результатам независимой итоговой аттестации
- Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)
- Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
- 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»
- Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)

- 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%
- Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
- 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%
- 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
- Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору
- 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»
- 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 и в каникулярный период), в общей

численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%

- 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

- 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)

- 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

- Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за 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

- Курирование индивидуальных итоговых проектов, обучающихся 8, 10 классов

- Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам

сравнения отчётных периодов; работа с социально-неблагополучными семьями

- Достижение сформированности функциональной грамотности обучающимися по уровням 3 и 4 (не менее 40%), 5 и 6 (не менее 11%)
- Организация работы и контроль за подготовкой обучающихся к ОГЭ, ЕГЭ (для ответственного)

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

- 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)
- 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)
- Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)
- Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия

регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты

- 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

- Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»

- Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя

- Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО

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

- 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

IV. Результативность организационно-методической деятельности педагога

- 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 самим общеобразовательным учреждением и иными ОО (в зависимости от уровня)
- 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)
- Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период

- Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов
- Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
- Организация методической работы в учреждении, работа с одаренными детьми (для ответственного)

V. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

- 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
- Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса
- 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
- Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся
- Выполнение работы по обеспечению безопасности обучающихся и сотрудников, выполнение требований пожарной и электробезопасности,

охраны труда, способствующих повышению качества образовательного процесса (для ответственного)

- Исполнительская дисциплина

4. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников

4.1. Для определения соответствия деятельности педагогического работника учреждения критериям качества образования, принятым в учреждении, применяется методика блочно-рейтинговой оценки качества образования, утвержденная лицом.

4.2. Источниками информации о деятельности учителя являются:

- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- документация заместителей директора по блокам деятельности;
- диагностические карты и листы самопроектирования педагогической деятельности, заполняемые учителем;
- паспорта здоровья учащихся;
- статистически обработанные результаты наблюдений педагогапсихолога и социального педагога;
- мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг.

4.3. Учителя представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями в комиссию по распределению стимулирующего фонда:

- до 10 сентября за период с 1 марта по 31 августа ;

— до 10 марта за период с 01 сентября по 28(29) февраля. (приложение 1

к положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Самарский медико-технический лицей» городского округа Самара)

4.4. На основании полученной информации заполняются матрицы блочно-рейтинговой оценки деятельности учителя, подсчитывается количество баллов и выстраивается рейтинговая таблица результативности педагогической деятельности учителей учреждения.

4.5. Суммирование баллов по блокам деятельности определяет принцип зависимости оплаты труда учителя от его качества.

5. Порядок установления доплат и надбавок

5.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых учреждением на оплату труда.

5.2. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными – на полгода.

5.3. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.4. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, была возложена на данного работника.

6. Создание комиссии по распределению стимулирующего фонда:

6.1 Порядок создания и работы Комиссии.

Комиссия избирается на педагогическом совете из представителей административного и педагогического персонала, председателя общего собрания трудового коллектива.

6.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

6.3. Количество членов Комиссии должно быть не менее 5 человек.

Председатель избирается из числа членов Комиссии на первом заседании.

6.4. Председатель Комиссии:

- осуществляет прием документов (листов оценивания) от учителей Учреждения;

- готовит заседания Комиссии;

- проводит заседания комиссии;

- знакомит членов комиссии с представленными документами;

- несет ответственность за оформление и хранение протокола заседания и листов оценивания работников в течение года.

6.5. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии;

- выполнять поручения, данные председателем Комиссии;

- обеспечивать объективность принимаемых решений.

6.6. Периодичность заседания Комиссии – не позднее 20 сентября и 20 января каждого года. Распределение стимулирующей надбавки за эффективность деятельности учителей осуществляется по итогам каждого учебного полугодия.

6.7. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников, подсчитывает количество

набранных баллов каждым сотрудником отдельно и общее количество баллов, набранных сотрудниками Учреждения, выставляет итоговую оценку деятельности работника Учреждения.

6.8. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

6.9. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протоколы заседания комиссии подписываются председателем Комиссии и хранятся у председателя Комиссии. Они доступны для ознакомления всем работникам Учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер.

6.10. С момента ознакомления с решением Комиссии в течении трех дней работник вправе подать заявление, а Комиссия обязана принять письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления от работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.11. Протокол заседания комиссии передается директору Учреждения, который издает приказы о назначении стимулирующей надбавки за эффективность деятельности сотрудников.

6.12. На заседание могут приглашаться члены трудового коллектива, осуществляющие контроль деятельности различных категорий работников Учреждения без права голоса.

7. Единовременные выплаты и поощрения

7.1. Единовременная премия работникам учреждения (минимум 1000 рублей) может быть установлена в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокие достижения в работе (получение наград и поощрений, званий по профессии, награждение государственными или ведомственными наградами, призовые места, звания лауреата профессиональных конкурсов);
- за положительные результаты деятельности Учреждения за месяц , квартал , первое полугодие учебного года, учебный год;
- в связи с Международным женским днем, Днем защитника Отечества, профессиональным праздником Международный День Учителя.

На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда, так же полученные от платной образовательной деятельности Учреждения.

7.2 Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении от должностного оклада или в фиксированной денежной сумме и максимальным размером не ограничивается.

8 . Порядок выплаты материальной помощи

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- при вступлении в брак;
- пополнении в семье рождение ребенка;
- длительное (более одного месяца) заболевание работника;

- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) (5000 рублей);
- юбилейные даты (50 лет со дня рождения женщинам, всем работникам 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет со дня рождения) (5000 рублей);
- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию впервые (5000 рублей).

8.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

8.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные от платной образовательной деятельности Учреждения.

**Приложение 1
к приложению 2**

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие
оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя МАОУ СМТЛ г.о. Самара
202_-202_ год**

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				Кол-во баллов	Итоговый балл (экспертной комиссии)	Max ,балл
1.1 ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ДИНАМИКА или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5» Формула расчета фактического балла: Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода разделить на общее количество обучающихся и умножить на коэффициент. Учителя, ведущие 2 и более предметов, суммируют контингент учащихся и количество оценок «4» и «5»	Коэффициенты:		Баллы:			2
	1 - по математике, русскому языку и литературе;	0,8 –начальная школа, не профильные предметы: физике, химии; информатике, биологии, обществознанию, праву, экономике, истории, географии, английскому языку(3ч)	от 1 до 0,7 = 2 балла;	от 0,39 до 0,28 = 1 балл;		
	0,9 – по профильным предметам: физике, химии; информатике, биологии, обществознанию, праву, экономике, английскому языку (5-8 часов)	0,4 – по физкультуре, технологии, ОБЖ ИЗО, музыке, и др. учебные предметы	от 0,69 до 0,40 = 1,5 балла;	от 0,27 до 0,10 = 0,5 баллов;		
1.2 ДОЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ , выполнивших общее количество заданий на ВПР и ОГЭ, направленных на оценку умений применять полученные знания в практических ситуациях (в соответствии с кодификаторами* проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки обучающихся,	▪ Менее 50% от участвовавших в оценочной процедуре – 0 баллов ▪ от 51% до 60% - 2 балла ▪ свыше 60% от участвовавших в оценочной процедуре – 3балла					3

утверждаемыми ФИПИ на текущий период проведения оценочной процедуры)				
1.3 ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ (от общего количества участвовавших) оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), не преодолевающих минимальную границу либо преодолевающих с превышением в 1-2 балла (в соответствии с утвержденной шкалой баллов оценочной процедуры):	■ динамика отрицательная (по сравнению с прошлым аналогичным периодом)-1балл ■ отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу, но присутствуют преодолевшие с превышением в 1-2 балла – 2 балла ■ отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу и отсутствуют преодолевающие с превышением в 1-2 балла- 3 балла <i>выбирается один показатель (наивысший)</i>			3
1.4 НАЛИЧИЕ участников оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолевают границу, соответствующую высокому уровню подготовки (граница отметки «5» на ВПР и ОГЭ, не менее 81(82) баллов на ЕГЭ) с запасом в 1-2 балла и выше:	■ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (нижний уровень границы) – 1 балл ■ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 1 балл)– 2 балла ■ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 2 балла)- 3 балла ■ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 3 балла и выше)-4балла <i>Выбирается один показатель (наивысший)</i>			4
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%	Соответствие: 1 балл			1
1.6 ДОЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ , которые по преподаваемому учителю 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.	Если доля обучающихся на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»: 2 балла			2
1.7 ДОЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на	Соответствие: 1 балл			1

уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%				
1.8 ДОЛЯ ВЫПУСКНИКОВ, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Соответствие: 1 балл			1
1.9 НАЛИЧИЕ претендентов на получение медали «За особые успехи в учении» (по состоянию на начало периода ГИА), которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам):	- наличие претендентов, которые получили до 69 баллов – 0 баллов - ВСЕ ПРЕТЕНДЕНТЫ на медаль получили 70 баллов и выше- 2 балла			2
1.10 ДОЛЯ ВЫПУСКНИКОВ, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендуемой ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	- от 30 до 50% - 1 балл - от 51% до 79% - 2 балла 80-100% - 3 балла			3
1.11 ДОЛЯ ВЫПУСКНИКОВ 9-х классов, предметы по выбору на ОГЭ которых совпадают с выбором профиля обучения в 10-11 классе / предметной направленностью в СПО:	- от 50% до 74%- 1 балл - от 75% до 100% - 2 балла			2
1.12 Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Для учителей, выполняющих функции классного руководителя: Отсутствие: 1 балл			1
1.13 ДОЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ, вовлечённых учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в общественно значимые проекты «Российского движения детей и молодежи» (в том числе в программу развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России»)	Вовлеченность обучающихся	Кол-во баллов		5
	1. доля обучающихся, зарегистрированных в качестве участников программы «Орлята России» (для 1-4 кл.) - не менее 90%;	1		
	2. Российского движения детей и молодежи (для 5-11 кл.) - не менее 35% (суммарно по всем направлениям)	1		
	3. участие в проектах (конкурсах) движения на уровне: образовательного округа	3		
	4. участие в проектах (конкурсах) движения на уровне: региона, Российской Федерации	4		
	Баллы п. 3 и 4 не суммируются (max 5 б)			

1.14 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Уровень	Личное первенство	Командное	4
	Округ	1 балл	2 балла	
	Регион	2 балла	3 балла	
	Всероссийский/международный	3 балла	4 балла	
	Выбирается МАХ уровень участия			
1.15 НАЛИЧИЕ обучающихся, вовлеченных учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в проекты по патриотическому воспитанию, в том числе направленные на развитие школьного музея: Средний показатель по ОО – справка Воспитательный центр. Подтверждение: приказы по лицу, отчеты	Вовлеченность обучающихся		Количество баллов	3
	Доля обучающихся вовлеченных учителем в реализацию проектов составляет не менее 20% от всех учащихся класса		1	
	Наличие достижений (призеры, победители) в конкурсных мероприятиях муниципального и выше уровней		1	
	Организация посещения школьного музея иных образовательных организаций в количестве не менее 40 человек		1	
1.16 Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя ТУ/ДО для ОО	Соответствие: 1 балл			1
1.17 ОРГАНИЗАЦИЯ системной работы учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя. С родителями (приемные часы, консультации)	ПРИ НАЛИЧИИ УТВЕРЖДЕННОГО ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ МО ГРАФИКА КОНСУЛЬТАЦИЙ - еженедельные очные консультации в приемные часы: 2 балла - консультации с периодичностью 1-2 раза в месяц в приемные часы: 1 балл			2
Итого				40
2. Результативность деятельности по развитию таланов у детей, по сопровождению и 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)	▪ Округ – 2 балла ▪ Регион – 3 балла ▪ Всероссийский/международный – 4 балла			4

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)	- Округ – 2 балла - Регион – 3 балла - Всероссийский/международный – 4 балла			4										
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.	ДЕКОМПОЗИРОВАННЫЙ УЧИТЕЛЮ ПОКАЗАТЕЛЬ: От 60% и более (9-11 кл); От 80% (4-8 кл.) - - Химия, Биология, Математика, Русский язык (мед классы) - Физика, Математика, Информатика, Русский зык (тех классы) - Английский язык, История, Обществознание, Русский язык (эк классы) Предметы не профиль –от 15 % (9-11 кл); От 30 % (4-8 кл.)			1										
2.4 НАЛИЧИЕ обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Уровень</td><td>Победители/призеры</td></tr><tr><td><i>Округ</i></td><td>1/0.5 балл</td></tr><tr><td><i>Регион</i></td><td>2/1 балла</td></tr><tr><td><i>Всероссийский/международный</i></td><td>3/2 балла</td></tr><tr><td colspan="2">За каждого, но не более 4 баллов</td></tr></table>	Уровень	Победители/призеры	<i>Округ</i>	1/0.5 балл	<i>Регион</i>	2/1 балла	<i>Всероссийский/международный</i>	3/2 балла	За каждого, но не более 4 баллов				4
Уровень	Победители/призеры													
<i>Округ</i>	1/0.5 балл													
<i>Регион</i>	2/1 балла													
<i>Всероссийский/международный</i>	3/2 балла													
За каждого, но не более 4 баллов														
2.5 НАЛИЧИЕ обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Приказы (справки) об участии. ЗА КАЖДОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ: 1 балл (Вега); 3 балла (Сириус); 2 балла (Кванториум) 2 балла – другие аналогичные проекты Баллы суммируются, но не более 3 баллов			3										
2.6 ДОЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и	ДЕКОМПОЗИРОВАННЫЙ УЧИТЕЛЮ ПОКАЗАТЕЛЬ 90% и более – 1 балл			1										

федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, НА УРОВНЕ И ВЫШЕ ДЕКОМПОЗИРОВАННОГО УЧИТЕЛЮ ПОКАЗАТЕЛЯ				
2.7 ДОЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности)	90% и более – 1 балл			1
2.8 НАЛИЧИЕ и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов, фестивалей, акций, не входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Кэмбриджский экзамен; Ломоносовская школа; Обнинск, Курова, ТИИМ, Космост и т.п. ▪ Округ – 2 балла ▪ Регион – 3 балла ▪ Всероссийский/международный – 3 балла			3
Итого				21
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Справка Проектный центр (до 5 баллов) , приказ по лицею			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	Использование МСОКО АСУ РСО: 1 балл			1

3.3 НАЛИЧИЕ у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью, работа в месседжере МАХ	Наличие контента: 1 балл Работа в месседжере МАХ: 1 балл			2
Итого				8
4. Результативность организационно –методической деятельности педагога				
4.1 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Школьный -Округ – 1 балл Регион – 2 балла Всероссийский/международный – 3 балла			3
4.2 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня), в том числе, участие педагога в подготовке к функционалу организатора ГИА	Школьный -Округ – 1 балл Регион – 2 балла Всероссийский/международный – 3 балла участие в подготовке к функционалу организатора ГИА – 1 балл			3
4.3 РЕЗУЛЬТАТЫ участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня), НАЛИЧИЕ у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов	Уровень	Победители/призеры		4
	Школьный, Округ	2/1 балл		
	Регион	3/2 балла		
	Всероссийский/международный	4/3 балла		
	За каждого, но не более 4 баллов			

4.4 НАЛИЧИЕ у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, АВТОРСКИХ ПУБЛИКАЦИЙ, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период. Наличие подтверждается ксерокопиями, скриншотами	- Школьный, Округ, Регион – 1 балла - Всероссийский/международный – 2 балла			2
4.5 ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов. Наличие подтверждается ксерокопиями, скриншотами	- До 71 часа – 1 балл 72 и более часов – 2 балла			2
Итого				14
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1 ПОЛУЧЕНИЕ квалификационной категории учителем, и (или) получение отраслевых, ведомственных наград (благодарностей, почетных грамот, знаков отличия) (в зависимости от уровня), за отчетный период	Получение категории в отчетном периоде			4
	Получение 1 категории – 2балла Получение высшей категории – 3балла			
	Получение Благодарственного письма, Почетной грамоты: (учрежденческий уровень - 0,5 б, район-1 б, округ-2 б, регион-3 б, Всероссийский и выше-4 б)			
	НАЛИЧИЕ ЗНАКА ОТЛИЧИЯ (С УКАЗАНИЕМ НАЗВАНИЯ) – 4 балла			
	Баллы суммируются но не более 4 баллов			
5.2 УЧАСТИЕ в качестве эксперта, члена жюри в конференциях, конкурсах, мониторингах и других профессиональных мероприятиях (за исключением ГИА), проверка ВСОШ и ВПР, олимпиад:	- Школьный – 1 балл - Округ – 2 балла - Регион – 3 балла - Всероссийский/международный – 4 балла			4
5.3 Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие: 0,5 балла			0,5
5.4 ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ДИНАМИКА доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО,	НАЛИЧИЕ: 2 балла			2

от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов				
5.5 Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие: 0,5 балла			0,5
5.6 Результаты участия во внутрилицейских конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Критерии	Возможный балл		2
	сохранность кабинета	Сохранность от 0,5б. до 2 б		
	порядок и чистота	Соблюдение от 0,5б до 2б.		
	соблюдение режимов проветривания, освещения и рециркуляции	0,5б		
5.7 Достижения по представлению методического объединения:	По решению кафедры – Протокол заседания кафедры прилагается: 1 - 5 баллов			5
Итого				18
Всего				100

Итого прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 60 (шестьдесят) листов

Директор МАОУ «СМТЛ» Г.О. Самара

Волчкова А.А.

