

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
(протокол № 4 от
« 14 » февраля 2025 года)
Председатель Управляющего совета
Учреждения
_____ И.А. Гулин

УТВЕРЖДЕНО
приказ
от «14» февраля 2025 года
№ 76-од

Директор ГБОУ лицей
(экономический) с. Исаклы
_____ Русяева Н.А.

СОГЛАСОВАНО
Первичной профсоюзной организацией
(протокол № 5 от
« 14 » февраля 2025 года)
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ лицей
(экономический) с. Исаклы
_____ Г.Н. Веденина

**Положение
об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок
и стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области лицея (экономического) с. Исаклы
муниципального района Исаклинский
Самарской области
(новая редакция)**

ПРИНЯТО

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «14» февраля 2025 г.

2025

Раздел. I. Общие положения

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области лица (экономического) с. Исаклы муниципального района Исаклинский Самарской области (далее – Положение, учреждение) определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);

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 утративших силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в последней редакции);

Постановлением Правительства Самарской области от 29.09. 2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым»;

Постановление Правительства Самарской области от 17.06.2024 № 427 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 29.09.2006 №126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым»;

Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области (в последней редакции);

Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату выплат к заработной плате водителям школьных автобусов, утверждённой постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267;

Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного

руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ» (в последней редакции);

приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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» (в последней редакции);

распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 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);

Постановление Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 г. № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений-центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;

иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда работников образовательных учреждений;

уставом учреждения.

1.3. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Учреждении, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Самарской области, Уставом Учреждения и требованиями коллективного договора.

1.4. Настоящее Положение утверждено с целью совершенствования механизма нормативного финансирования, повышению эффективности механизмов оплаты труда работников учреждения, усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач по повышении качества образовательного и воспитательного процесса, укреплении и развитии материально – технической базы, закреплении высококвалифицированных кадров.

1.5. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников учреждения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, в том числе на работников филиалов, структурных подразделений, директора учреждения, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении на основании трудовых договоров как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.7. Положение принимается Общим собранием трудового коллектива учреждения, утверждается учреждением с учётом мнения представительного органа работников учреждения – первичной профсоюзной организацией учреждения по согласованию с Управляющим советом учреждения.

1.8. В случае изменения законодательства Российской Федерации и Самарской области в Положение вносятся изменения и дополнения.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

1.11 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.12. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

1.13. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц в порядке и сроки, установленные коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.14. Заработная плата за первую половину отработанного календарного месяца начисляется за период с 1-го по 15-е число месяца, рассчитывается пропорционально отработанному времени и выплачивается 25-го числа текущего месяца, зарплата за вторую половину отработанного календарного месяца — начисляется за период с 16-го по последнее число месяца, рассчитывается пропорционально отработанному времени и выплачивается 10-го числа месяца, следующего за расчетным. С каждой выплаты удерживается налог на доходы физических лиц и иные удержания, предусмотренные законом, трудовым договором и Положением об оплате труда. Стандартные вычеты применяются при выплате заработной платы за

первую и за вторую половину отработанного календарного месяца. Удержания по исполнительным листам производится при каждой выплате сотруднику.

Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета зачисляется на зарплатные карты педагогических работников в конце текущего месяца.

По согласию работника заработная плата за отработанный календарный месяц может быть начислена и выплачена в ином размере и в иные сроки.

В случаях, когда дни выплаты заработной платы приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты заработной платы следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням.

1.15. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.16. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчётный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчётный месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчётные листки выдаются непосредственно работникам, либо отправляются на личную электронную почту по письменному заявлению работника.

Работник, получивший расчётный листок, лично несёт ответственность за соблюдение тайны персональных данных, содержащихся в расчётном листке.

1.17. При приёме на работу до заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен с настоящим Положением под роспись.

1.18. Продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность установлена в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

1.19. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего

трудового распорядка учреждения с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на работника, дополнительным соглашением, заключённым учреждением с работником, приказом учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждения включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

1.20. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ).

1.21. На период отсутствия основного работника, разрешается привлечение к работам других работников данной категории с их согласия.

1.22. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (другого педагогического работника) производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем регистрации отработанных часов в таблице учёта использования рабочего времени и расчёта заработной платы.

1.23. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

за дополнительные часы, проведённые сверх установленной тарификацией нормы часов педагогической нагрузки (не более 300 часов в год).

Если педагог замещает другого педагогического работника менее двух месяцев, устанавливается почасовая оплата труда. В случае замещения отсутствующего педагогического работника более двух месяцев, с педагогом заключается дополнительное соглашение о замещении и часы замещения включаются в тарификацию.

1.24. На педагогическую работу в учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по

должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

1.25. В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников образовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому образовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, рассчитанного в соответствии с настоящим пунктом.

Раздел II. Оплата труда работников учреждения

2. Фонд оплаты труда работников

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании утверждённых нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ, выделяемых на одного учащегося за счёт средств областного бюджета и базового норматива затрат.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

2.2.1. базового фонда оплаты труда работников;

2.2.2. специального фонда оплаты труда работников;

2.2.3. стимулирующего фонда оплаты труда работников.

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

2.3. Базовый фонд оплаты труда работников включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

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

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

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

- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведения 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, должностных окладов (окладов) 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;

- доплаты с применением коэффициента, установленного в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений.

2.4. Специальный фонд оплаты труда работников 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.

- прочие доплаты.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых учреждением.

2.5. Стимулирующий фонд оплаты труда работников включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

- надбавка за интенсивность и напряжённость 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;
- разовые премии и поощрения.

Настоящее Положение определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения.

Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем в лице Северо-Восточного управления министерства образования Самарской области.

2.6. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее должностные оклады) работникам учреждения (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и учителей) устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» и штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемыми руководителем учреждения.

2.7. Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

2.8. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются приказом учреждения два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января, в соответствии с утверждённой структурой фонда оплаты труда, в зависимости от реальной потребности подразделений, объёмов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов, сложившейся и предусмотренной уставом учреждения, структурой управления учреждения.

Изменения в штатное расписание учреждения утверждаются приказом учреждения.

2.9. Повышение должностных окладов работников учреждения устанавливается на основании нормативных документов Правительства Самарской области или Российской Федерации.

2.10. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на разовые выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения, формируемых за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

2.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения, формируемых за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.13. Среднемесячная заработная плата директора, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения, формируемая за счёт всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области №617 от 23.08.2024г.

3.2. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

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

где:

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

$БЧ_{п}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$СП_{п}$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$СТ_{п}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников рассчитывается по формуле

$$БЧ_{п} = C_{ni} * K_{mk} * K_{np} * H * Y_{п} * 4,2 * K_{gp} + C_{ki} * H * Y_{п} * 4,2 + D_{n},$$

где C_{ni} — расчетная единица за один академический час работы

педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой 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, который устанавливается в следующих размерах:

- 9,00 — до 2 человек в классах-комплектах;
- 4,04 — от 3 до 5 человек в классах-комплектах;
- 2,50 — от 6 до 9 человек в классах-комплектах;
- 1,97 — от 10 до 12 человек в классах-комплектах;
- 1,32 — от 13 до 14 человек в классах-комплектах;
- 1,00 — свыше 15 человек в классах-комплектах;

i — наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{пр}$ — 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;

$U_{п}$ — количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 — среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$ — повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), 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;

D_n — 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.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом рассчитывается по формуле:

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

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 согласно письменного заявления.

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

Конкретный размер повышающего коэффициента за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

$K_{нм}$ — повышающий коэффициент за квалификационные категории

«педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

Д — выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда, которые устанавливаются приказом директора;

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического работника рассчитывается по формуле:

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

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_{\text{п}} * \text{К}_{\text{кв}}) - \text{БЧ}_{\text{п}},$$

где $\text{К}_{\text{кв}}$ — 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, размер которой устанавливается локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

В — выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда согласно разделам 8 и 9 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения

4.1. Заработная плата директору учреждения устанавливается на основании трудового договора, заключенного директором учреждения с учредителем учреждения. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{р}} = \text{БЧ}_{\text{р}} + \text{СП}_{\text{р}} + \text{СТ}_{\text{р}},$$

где:

$\text{ЗП}_{\text{р}}$ - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$\text{БЧ}_{\text{р}}$ — базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения;

$\text{СП}_{\text{р}}$ — специальная часть фонда оплаты труда

руководителя общеобразовательного учреждения;

$СТ_r$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$БЧ_r = ЗП_{пср} * K_r + Ч_r,$$

где $ЗП_{пср}$ — средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном 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;

$Ч_r$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда.

Часы преподавательской работы утверждаются приказом Северо-восточного управления министерства образования Самарской области. Виды и размеры выплат при преподавании директором часов по учебному плану за счет базовой части фонда оплаты труда осуществляются согласно разделу 3 Положения и постановлению Правительства Самарской области №617 от 23.08.2024г.

Специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$СП_r = (ЗП_{пср} * K_r * K_{зн}) - (ЗП_{пср} * K_r) + M,$$

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

1,2 — за ученую степень доктора наук;

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

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

наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

Конкретный размер повышающего коэффициента за федеральные ведомственные награды в сфере образования и пауки устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

М — компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем. Виды и размеры выплат из специального фонда оплаты труда за выполнение директором преподавательской работы согласно утвержденным учредителем часам устанавливаются согласно раздела 3 Положения и постановления Правительства Самарской области №617 от 23.08.2024г.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$СТ_p = C_p,$$

где C_p — величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем. Виды и размеры стимулирующих выплат за выполнение директором преподавательской работы согласно утвержденным учредителем часам устанавливаются согласно раздела 3 Положения и постановления Правительства Самарской области №617 от 23.08.2024г.

4.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного 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, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{зг}$ — базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя,

главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

СП_{зг} – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

СТ_{зг} – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} * K_p + П,$$

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

K — 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 общеобразовательного учреждения;

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

Специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

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

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

1,2 — за ученую степень доктора наук;

1,1 — за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации,

полученный за достижения в сфере образования, — устанавливается по одному основанию по выбору работника.

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

Конкретный размер повышающего коэффициента за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

Р — компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

Стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

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

4.3. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

5.1. Должностные оклады (оклады) работников учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об

оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)" в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учётом трудового законодательства.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учётом трудового законодательства.

5.4. Особенности оплаты труда работника по должности «уборщик служебных помещений»:

5.4.1. Должность уборщик служебных помещений вводится в учреждении из расчета 1 штатная единица на каждые 500 кв. м площади, подлежащей уборке, но не менее 1 штатной единицы на учреждение.

5.4.2. Нормы площади рассчитываются с учётом того времени, которое занимает уборка помещения, загруженности помещения, типа уборки, частоты уборки помещения в день.

Все нормы площади для уборки помещений уборщиком служебных помещений высчитываются с учётом того времени, которое занимает уборка того или иного помещения.

Норма уборки помещения на единицу уборщика служебных помещений на 1 кв. м убираемой площади должна составлять около 0,3 мин – при сухой уборке пола – и 0,7 мин – при выполнении влажной уборки с применением моющих растворов.

Учитывается так же загруженность помещения:

в незагруженных помещениях (холлы, коридоры и т.д.) – норма площади считается 1000 кв. м на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

в малозагруженных помещениях (лестницы, актовые и спортивные залы и т.д.) – норма площади считается 700 кв. м. на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

в сильнозагруженных помещениях (классы, служебные кабинеты и т.д.) - норма площади считается 300 кв. м на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

в санитарных помещениях - норма площади считается 300 кв. м на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений.

6. Выплаты компенсационного характера работникам

6.1. Работникам учреждения, в том числе руководителю образовательного учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за работу в ночное время;
- 3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) доплата за сверхурочную работу;
- 5) доплата за выполнение работ различной квалификации;
- 6) надбавка за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) и прочие выплаты.

Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников учреждения без учёта доплат и надбавок.

6.2. Компенсационные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством:

6.2.1. За работу в ночное время с 22-00 до 06-00 часов (ст. 154 ТК РФ) – 35% за часы фактической работы в ночное время.

6.2.2. За работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) - работникам, получающим оклад (должностной оклад):

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

6.2.3. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ) - устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности работников в процессе выполнения их

трудовой деятельности и реализации прав на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплаты производятся не менее 4 % к должностному окладу.

6.2.4. Сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ) - первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2.5. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.) и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

надбавка за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

6.2.6. Устанавливаются следующие прочие доплаты, в том числе доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, для реализации поставленных целей работникам учреждения, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру:

| | Основание для начисления надбавки, доплаты | Размер |
|----|---|---------------|
| 1 | Доплата за осуществление деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями | до 15000 |
| 2 | Доплата за сложность и напряженность в работе | до 20000 |
| 3 | За проверку тетрадей и письменных работ | до 1500 |
| 4 | За заведование учебным кабинетом | до 2000 |
| 5 | За руководство методическим объединением | до 2000 |
| 6 | За работу с одаренными детьми | до 4000 |
| 7 | За организацию работы по подготовке и проведению ГИА и ЕГЭ | до 7000 |
| 8 | За организацию работы по ИКТ | до 7000 |
| 9 | За организацию работы профсоюзной организации | до 3000 |
| 10 | За организацию работы по профилактике детского дорожного транспортного травматизма (ДДТТ), безопасности дорожного движения (БДД), юных инспекторов дорожного движения (ЮИД) | до 5000 |
| 11 | За организацию воспитательной работы | до 8000 |

| | | |
|----|---|----------|
| 12 | За организацию работы по подготовке к олимпиадам и научным конференциям | до 4000 |
| 13 | За организацию внутреннего мониторинга качества образования | до 5000 |
| 14 | За организацию работы ВПК, Юнармии | до 4000 |
| 15 | За организацию работы за опорное образовательное учреждение по развитию бизнеса и предпринимательства | до 3000 |
| 16 | За организацию работы библиотеки | до 2000 |
| 17 | За наставничество | до 5000 |
| 18 | За организацию работы по электробезопасности | до 2000 |
| 19 | За организацию пожарной безопасности | до 2000 |
| 20 | За организацию антитеррористической безопасности | до 2000 |
| 21 | За работу по ГО | до 3000 |
| 22 | За ведение статистических отчетов по направлениям, уровням образования | до 3000 |
| 23 | За организацию работы контролера технического состояния транспортных средств на школьных перевозках | до 5000 |
| 24 | За ведение делопроизводства, кадрового учета, ведение, учет, хранение и выдачу трудовых книжек | до 3000 |
| 25 | За ведение протоколов педагогических советов, производственных совещаний и иных протоколов в соответствии с требованиями | до 5000 |
| 26 | За организацию работы диспетчера на школьных перевозках | до 5000 |
| 27 | За выполнение обязанностей диспетчера по расписанию | до 5000 |
| 28 | За организацию работы специалиста по безопасности дорожного движения на школьных перевозках | до 5000 |
| 29 | За организацию работы детских общественных организации | до 3000 |
| 30 | За организацию работы школьных предприятий | до 3000 |
| 31 | За работу по составлению, корректировке индивидуальных учебных планов в связи с выбором профильных предметов в рамках ФГОС СОО | до 7000 |
| 32 | За консультации, дополнительные занятия по предметам к ОГЭ | до 3000 |
| 33 | За организацию научно – исследовательской, проектной деятельности | до 2000 |
| 34 | За организацию работы официального сайта учреждения | до 5000 |
| 35 | За подготовку экономических расчетов | до 10000 |
| 36 | За выполнение поручений и распоряжений вышестоящих органов | до 5000 |
| 37 | За уборку территории, закрепленной территории за лицеем | до 3000 |
| 38 | За организацию работы по охране труда | до 8000 |
| 39 | За организацию углубленного изучения предметов, проведение курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых | до 15000 |

| | | |
|----|---|---------|
| | занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса | |
| 40 | За расширенный круг обязанностей | до 8000 |
| 41 | За организацию профориентационной работы | до 5000 |
| 42 | За организацию работы музея | до 2000 |
| 43 | За организацию работы театра | до 2000 |
| 44 | За организацию работы медиацентра (ТВ, радио, газета) | до 2000 |
| 45 | За организацию работы туристического клуба | до 2000 |
| 46 | За организацию работы музыкального коллектива | до 2000 |
| 47 | За организацию работы в рамках проекта «Билет в будущее» | до 2000 |
| 48 | За организацию работы службы примирения | до 2000 |
| 49 | За организацию работы волонтерской (добровольческой) деятельности | до 2000 |
| 50 | Ответственный за функционирование центра «Точка роста» | до 5000 |
| 51 | Ответственный за функционирование Цифровой образовательной среды | до 5000 |
| 52 | За организацию работы и руководство экспериментальной, стажировочной или инновационной площадки | до 8000 |

6.3. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.4. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом руководителя учреждения.

6.5. Доплаты могут быть установлены на определённый период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объёма работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

6.6. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объёма работ и оформляется приказом учреждения.

6.7. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу работникам.

6.8. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом учреждения.

6.9. Руководителю учреждения компенсационные доплаты по должности директора устанавливаются на основании приказа Северо-Восточного управления министерства образования Самарской области. Размеры и виды компенсационных доплат за часы преподавательской работы, утвержденные директору приказом учредителя, устанавливается согласно разделу 3 настоящего Положения и постановления Правительства Самарской области №617 от 23.08.2024г.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам

7.1. Виды и условия для установления, снижения или отмены стимулирующих выплат:

7.1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяются следующим образом:

до 10% средств стимулирующего фонда направляются на разовые стимулирующие выплаты по основаниям и критериям, определённым настоящим Положением;

не менее 90% средств стимулирующего фонда направляются на ежемесячные стимулирующие выплаты.

Экономия по стимулирующему фонду должна быть выплачена в 100% объеме по результатам года, полугодия, квартала или месяца.

7.1.2. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

- надбавка за интенсивность и напряжённость 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;

- разовые премиальные выплаты.

7.1.3. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, во время которого ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

7.1.4. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)».

Листы оценивания результативности и качества работы конкретного работника учреждение разрабатывает и утверждает самостоятельно.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом 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.

7.1.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты:

назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников 2 раза в год (1 сентября и 1 января) по итогам работы работников за «оцениваемый период»;

оцениваемый период – последние полные 12 месяцев;

устанавливаются исходя из количества баллов, набранных работником, по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)»;

выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время на протяжении всего периода выплат;

период, на который устанавливается надбавка - 1 год.

7.1.6. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году работникам (кроме педагогических работников) устанавливаются при соблюдении условий п. 7.1.3. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в учреждении на момент установления стимулирующих выплат данным работникам до окончания периода выплат.

7.1.7. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году педагогическим работникам, впервые трудоустраивающимся на педагогическую должность в учреждение, устанавливаются при соблюдении условий п. 7.1.3. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в учреждении на момент установления стимулирующих выплат данным работникам до окончания периода выплат.

7.1.8. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году педагогическим работникам, трудоустраивающимся на ту же педагогическую должность в общеобразовательное учреждение в порядке перевода из другого общеобразовательного учреждения Самарской области или трудоустраивающегося на ту же педагогическую должность в течение шестидесяти календарных дней после увольнения из другого общеобразовательного учреждения Самарской области, устанавливаются согласно представленным Листам оценивания и подтверждающим материалам. Размер ежемесячных стимулирующих выплат устанавливается исходя из количества баллов, набранных педагогическим работником, по стоимости за 1 балл, действующей в учреждении на момент установления стимулирующих выплат данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.9. Работнику, восстановленному на работе на прежнюю должность после военной службы или альтернативной гражданской службы,

ежемесячные стимулирующие выплаты сохраняются и устанавливаются в том размере, который был определен до призыва на военную или альтернативную службу.

7.1.10. Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребёнком, ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются при соблюдении условий п. 7.1.3. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в учреждении на момент установления стимулирующих выплат данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.11. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (1 год) ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются при соблюдении условий п. 7.1.3. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в учреждении на момент установления стимулирующих выплат данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.12. В случае увольнения работника по собственному желанию и принятия его на работу на прежнюю должность (в течение шестидесяти дней включительно) ежемесячные стимулирующие выплаты сохраняются и устанавливаются в размере, установленном до дня увольнения.

7.1.13. Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются учредителем - Северо-Восточным управлением министерства образования Самарской области на основании предоставленного директором листа эффективности (качества) работы руководителя, согласованного с Управляющим советом учреждения.

Сумма стимулирующих выплат директору учреждения ограничивается максимальными размерами – не более 3% от стимулирующего фонда.

7.1.14. Отмена или снижение ежемесячных стимулирующих выплат, установление срока отмены или снижения выплат производится на основании приказа учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения с момента появления одного из следующих оснований:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья детей, правил охраны труда и пожарной безопасности, последствия которых представляли угрозу для жизни и здоровья участников образовательных отношений;
- нарушение трудовой дисциплины;
- наличие замечаний контролирующих органов;
- наличие обоснованных жалоб родителей.

Сроки отмены или снижения выплат: 3 месяца, 6 месяцев, год.

8. Порядок назначения ежемесячных стимулирующих выплат работникам

8.1. Выплаты стимулирующего характера определяются по критериям и показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда), внесённым в листы оценивания результативности деятельности (далее по тексту – лист оценивания) (приложение № 2).

Форма листа оценивания утверждается учреждением по согласованию с Управляющим советом учреждения.

8.2. Приказом учреждения создается комиссия по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников учреждения.

8.3. В соответствии с установленными критериями, содержащимися в листах оценивания, педагогические работники и другие работники учреждения представляют комиссии учреждения 2 раза в год (до 25 августа и до 15 декабря текущего года) материалы самоанализа деятельности (лист оценивания) и подтверждающий материал за «оцениваемый период».

8.4. Отказ в приёме документов самоанализа в установленные сроки не допускается.

8.5. Комиссия учреждения обязана рассмотреть поступившие документы (листы оценивания и подтверждающие материалы) в течение 2-х рабочих дней и утвердить свое решение протоколом по анализу представленных документов.

8.6. Комиссия вправе приглашать на заседание работников, с целью уточнения материалов, информации и других данных по самоанализу.

8.7. Заседания комиссии считаются правомочными, если на нём присутствует большинство членов комиссии. Решения комиссии не пересматриваются.

8.8. После рассмотрения и принятия решения комиссией руководитель учреждения в течение 2-х рабочих дней издаёт приказ, в котором утверждает:

- количество стимулирующих баллов для расчёта стоимости 1-го балла и назначения стимулирующих выплат;

- списки работников учреждения на стимулирующие выплаты на «период выплат» - с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа, при условии изменения размера стимулирующего фонда оплаты труда.

8.9. На заседаниях комиссий ведутся протоколы. Протокол заседания комиссии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников учреждения подписывается всеми членами комиссии.

Листы оценивания, протокол и подтверждающий материал работников учреждения хранятся в учреждении до назначения новых стимулирующих выплат, за их сохранность несёт ответственность руководитель учреждения.

8.10. Размер ежемесячных стимулирующих выплат административного, хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала устанавливается по формуле:

Стоимость 1 балла = $\frac{\text{ОФ СТ для АХ и УВ персонала}}{\text{Общее кол-во баллов АХ и УВ персонала}}$ (ОФ СТ – общий фонд стимулирующих, АХ-

административно-хозяйственный персонал, УВ - учебно-вспомогательный персонал).

Размер стимулирующей выплаты для административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала высчитывается как произведение стоимости одного бала и количества баллов набранное работником.

8.11. Размер ежемесячных стимулирующих выплат педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливается по формуле:

Стоимость 1 балла = $\frac{\text{ОФ СТ для педагогических работников}}{\text{Общее количество баллов, набранное всеми педагогами в данном периоде (ОФ СТ – общий фонд стимулирующих)}}$.

Размер стимулирующей выплаты для педагога высчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов набранное педагогическим работником.

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

8.13. В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, ежемесячные стимулирующие выплаты снимаются с момента получения работником дисциплинарного взыскания приказом учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

8.14. Критерии и оценка показателей качества работы руководителя учреждения производится на основании Листа эффективности (качества) работы руководителя, Положения о распределении стимулирующего фонда руководителей и утверждаются приказом Северо-Восточного управления.

8.15. Оценка деятельности заместителей директора учреждения проводится на основании Листов оценивания. Критерии качества работы заместителей директора учреждения утверждаются приказом учреждения.

8.16. Ежемесячная надбавка за выслугу лет:

8.16.1. Работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники» и 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» при осуществлении образовательного процесса в соответствии с учебным планом устанавливается в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 0,5% от базовой части фонда;

при выслуге свыше 10 лет - 1% от базовой части фонда.

8.16.2. Работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники" (за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с

учебным планом), "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

8.17. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. 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, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение ежемесячной стимулирующей выплаты.

8.18. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс согласно учебному плану, утверждается приказом директора и должен составлять не менее 70% от общего стимулирующего фонда оплаты труда.

9. Порядок и основание назначения разовых стимулирующих выплат работникам

9.1. Приказом учреждения могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты (премии) конкретным работникам за достижение высоких результатов.

9.2. Премирование по итогам работы осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.3. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9.4. Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат:

| № п/п | Основание для премирования, критерии | Размер разовой выплаты (руб.) |
|-------|---|-------------------------------|
| 1 | За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество | до 20000 |
| 2 | За высокие показатели работы по итогам учебной четверти, полугодия, учебного года, квартала, финансового года | до 20000 |
| 3 | За подготовку, организацию и качественное проведение общешкольных, районных, окружных, областных мероприятий | до 10000 |
| 4 | За качественное выполнение срочных и непредвиденных работ | до 10000 |
| 5 | За сложность и напряженность в работе | до 20000 |
| 6 | За высокий уровень исполнительской дисциплины | до 4000 |
| 7 | За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 5,10-х классов | до 3000 |
| 8 | За высокий уровень воспитанности учащихся | до 7000 |
| 9 | За качественную организацию работу ВПК | до 5000 |
| 10 | За качественную и результативную работу по организации индивидуальной работы | до 5000 |
| 11 | За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на региональном уровне | до 15000 |
| 12 | За внедрение новых методов бухгалтерского учёта, освоение и выполнение новых видов отчётности | до 8000 |
| 13 | За своевременное и качественное предоставление отчетности и ведение документации | до 15000 |
| 14 | За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность имущества, средств обучения | до 5000 |
| 15 | За соблюдение сроков и качественную подготовку кабинетов к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений | до 15000 |
| 16 | За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы; каникулярного отдыха учащихся; создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учётом | до 7000 |

| | | |
|----|--|-----------|
| | инициативы, интересов и потребностей учащихся | |
| 17 | За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ, стажировочных или экспериментальных площадок | до 7000 |
| 18 | За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной аттестации, экзаменам, переводной аттестации, ЕГЭ | до 10000 |
| 19 | Внедрение новых технологий в обучение и воспитание | до 5000 |
| 20 | За качественное, безаварийное обеспечение школьных перевозок | до 20000 |
| 21 | За качественную помощь в организации воспитательного процесса в лицее | до 10000 |
| 22 | За результативность в работе с детьми «зоны риска», стоящими на внутришкольном учёте, учёте в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации муниципального района Исаклинский Самарской области | до 5000 |
| 23 | За качественную организацию научно-исследовательской деятельности | до 2000 |
| 24 | За качественную организацию проектной деятельности в профильных классах | до 4000 |
| 25 | За качественное организационно-методическое сопровождение профильного обучения | до 7000 |
| 26 | За эффективное психологическое сопровождение профильного обучения | до 10 000 |
| 27 | За своевременное материально-техническое обеспечение учебно- воспитательного процесса | до 7000 |
| 28 | За результативность участия учащихся в социальных проектах: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне | до 5000 |
| 29 | За участие коллектива учреждения в районных праздниках, соревнованиях, спартакиадах, конкурсах | до 10000 |
| 30 | За результативность работы и в связи с празднованием профессиональных праздников: День учителя, День работников автомобильного транспорта, День бухгалтера, День воспитателя, День лицеиста и других профессиональных праздников | до 30000 |
| 31 | За результативность работы и в связи с празднованием Нового года, международного женского дня 8 марта, Дня защитника Отечества, Дня знаний, День народного | до 30000 |

| | | |
|----|---|----------|
| | единства и других праздников. В связи с празднованием юбилейных дат (45, 50, 55, 60, 65 лет и т.д.) | |
| 32 | За результативность участия в конкурсах профессионального мастерства | до 10000 |
| 33 | За содержание транспорта в надлежащем состоянии | до 20000 |
| 34 | За качественное выполнение своих обязанностей | до 30000 |
| 35 | За проявление творческой инициативы | до 10000 |
| 36 | За прохождение вакцинации (ревакцинации) от новой коронавирусной инфекции | до 200 |

9.5. Порядок назначения разовой стимулирующей выплаты:

заместители директора учреждения представляют директору учреждения кандидатуры на премирование с краткой характеристикой результата деятельности работника;

На основании данных представлений директор учреждения принимает решение о премировании работников и издаёт приказ учреждения о премировании работников учреждения.

9.6. Разовые стимулирующие выплаты (премии), предусмотренные системой оплаты труда, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

10. Порядок выплаты материальной помощи работникам

10.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

10.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующего дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс - мажорных обстоятельств);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

10.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

10.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором учреждения.

10.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

11. Оплата труда работников учреждения при осуществлении школьных перевозок

11.1. Объем средств областного бюджета на выплату заработной платы водителям школьных автобусов, сопровождающим воспитателям и размеры надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день определяется по методике, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 года № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

11.2. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:

$$\text{ОДФС} = (\text{СУ1Н1} + \text{СУ2Н2} + \text{СУ3Н3} + \text{СХ1К1} + \text{СХ2К2} + \text{СХ3К3}) \times \text{п} \times 12:$$

где ОДФС - объем средств областного бюджета на выплату надбавок;

С - размер оклада водителя школьного автобуса;

У1, У2, У3 - размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса;

Н1, Н2, Н3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работ водителем автобуса;

Х1, Х2, Х3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

К1, К2, К3 - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день;

п - коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11.3. Размер оклада водителя школьного автобуса устанавливается в соответствии с окладами водителя автомобиля второго квалификационного уровня, утвержденными постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

11.4. В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

У1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

У2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

У3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

11.5. В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

X1 - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
X2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

11.6. Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются директором учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно настоящей методике.

11.7. Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы учреждением на иные цели.

11.8. Установленные в соответствии с настоящей методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300 % от размера оклада водителя, установленного в соответствии с окладом.

11.9. При расчёте фонда оплаты предусматриваются стимулирующие выплаты сопровождающему воспитателю в размере 25% от тарифной части, водителю – 299,745% от тарифной части, которые устанавливаются работникам в соответствии с Положением.

11.10. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок предусматривается на 1 штатную единицу водителя не более 0,5 штатной единицы сопровождающего воспитателя.

Раздел III. Заключительная часть

12. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему принимаются решением Общего собрания трудового коллектива учреждения, утверждаются приказом учреждения с учётом мнения первичной профсоюзной организации учреждения по согласованию с Управляющим советом учреждения.

13. Срок действия Положения неограничен.

14. Настоящее Положение распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2025 года.

к Положению об оплате труда
и порядке установления доплат, надбавок
и стимулирующих выплат работникам
ГБОУ лицея (экономического) с. Исаклы

Лист оценивания результативности деятельности педагогических работников

| Фамилия, имя, отчество работника _____ Дата заполнения: _____ Общее количество полученных баллов _____ | | | | | |
|--|---|--|--|-------------|------------------------------|
| № | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Сведения, подтверждающие соответствие критерию | Максимальное количество баллов | Само оценка | Полученное количество баллов |
| 1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества массового обучения | | | | | |
| 1.1. | 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 | Справка зам директора из АСУ | 100% - 1 менее 100% - 0 | | |
| 1.2. | Доля выпускников 9 класса, допущенных до ГИА и получивших аттестат об основном общем образовании по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% | Копия приказа | 100% - 1 менее 100% - 0 | | |
| 1.3. | Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА) от общего количества участников ОГЭ | Статистические данные по итогам ГИА отчетного года (копия протокола) | 100% - 2 80%-1 | | |
| 1.4. | Доля выпускников 9 класса, получивших аттестат с отличием и получившим максимальный балл по 5 балльной шкале по преподаваемому учителем предмету на ОГЭ составляет 100% | Статистические данные по итогам ГИА отчетного года | 100% - 2 менее 100% - 0 | | |
| 1.5 | Соответствие не менее 65% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) | Статистические данные по итогам ГИА отчетного года (копия протокола, справка из АСУ) | соответствует по одному предмету-3 по двум предметам – 4 по трем предметам - 5 | | |
| 1.6. | Доля выпускников 11 класса, получивших аттестат о среднем общем образовании от общего числа обучающихся 11 класса, допущенных до ГИА по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% | Копия приказа | 100% - 1 менее 100% - 0 | | |

| | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|
| | (без учета пересдачи) | | | | |
| 1.7. | Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ по преподаваемому учителем предмету <u>по выбору</u> (-ам), составляет 100% | Статистические данные по итогам ГИА отчетного года (копия протокола) | 100% - 1 менее 100% - 0 | | |
| 1.8 | Отсутствие выпускников 11 класса, получивших медаль «За особые успехи в учении» и набравших из выбранных предметов ЕГЭ (кроме ЕГЭ по русскому языку) менее 70 (60) баллов по преподаваемому учителем предмету, составляет 100% | Статистические данные по итогам ГИА отчетного года (копия протокола) | 100% - 2 менее 100% - 0 | | |
| 1.9 | Отсутствие выпускников 11 класса, не набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении ГИА по профильной математике, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования | Статистические данные по итогам ГИА отчетного года (копия протокола) | 100% - 1 менее 100% - 0 | | |
| 1.10 | Отсутствие выпускников 11 класса, не набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении ГИА по преподаваемому предмету, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования (кроме профильной математики) | Статистические данные по итогам ГИА отчетного года (копия протокола) | 100% - 1 менее 100% - 0 | | |
| 1.11 | Соответствие тестового балла ЕГЭ ОО по русскому языку, являющегося нижней границей 25 % наиболее высоких результатов, тестовому баллу ЕГЭ по региону (по 100-балльной шкале) в текущем учебном году | Статистические данные по итогам ГИА отчетного года (копия протокола) | Выше тестового балла по региону – 2 балла; на уровне тестового балла по региону или ниже, но не более чем на 1 балл – 1 балла | | |
| 1.12 | Соответствие тестового балла ЕГЭ ОО по профильной математике, являющегося нижней границей 25 % наиболее высоких результатов, тестовому баллу ЕГЭ по региону (по 100-балльной шкале) в текущем учебном году | Статистические данные по итогам ГИА отчетного года (копия протокола) | Выше тестового балла по региону – 2 балла; на уровне тестового балла по региону или ниже, но не более чем на 1 балл – 1 балла | | |
| 1.13 | Наличие выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по преподаваемому учителем предмету | Статистические данные по итогам ГИА отчетного года (копия протокола) | отсутствие обучающихся, не набравших минимальное количество баллов - 1 балл ; наличие обучающихся, не набравших минимальное количество баллов- «-2 балла» | | |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| 1.14 | Обеспечение классным руководителем соответствия выбора обучающимися предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО с учетом диапазона достижения результата | | | | |
| 1.15 | Доля обучающихся 5-8-х классов, правильно выполнивших практикоориентированные задания в рамках ВПР, в общей численности обучающихся, выполнивших диагностическую работу в рамках ВПР, включающую в себя практикоориентированные задания* *(номера заданий, перечень предметов и классов определены ФИС ОКО) | | Более 65% обучающихся – 2 балл; 55% - 65% обучающихся – 1 балл | | |
| 1.16. | Использование на уровне основного общего образования вариативного(ых) модуля(лей) программы предмета «Труд (технология)», связанного с практической работой обучающихся | Рабочие программы, организационный раздел ООП ООО | Реализация двух и более вариативных модулей с практической работой обучающихся – 2 балла; Реализация одного вариативного модуля с практической работой обучающихся – 1 балл | | |
| 1.17. | Наличие выпускников, которые получили 100 баллов по ЕГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам) | Статистические данные по итогам ГИА (копия протокола) | 1 чел. – 2 балла 2 чел.- 4 балла | | |
| 1.18 | 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» | Копия протокола | на уровне показателей образовательного округа - 1 выше показателей образовательного округа -2 (показатели суммируются по преподаваемым предметам) | | |
| ИТОГО | | | 32 | | |
| 2. Организация воспитательной работы и деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся | | | | | |
| 2.1 | Поддержка деятельности Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» (далее - РДДМ) | Результаты участия в конкурсах из личного кабинета куратора первичного отделения, копии грамот, сертификатов | 1) Доля уникальных участников, вовлеченных в проекты, мероприятия РДДМ: 80 % от класса - 2 балла; более 60% от класса - 1 балла 2) Результаты участия в конкурсах : а) участие- 0,5 балла, победа или призовое место на муниципальном или окружном (зональном) уровне – 1; | | |

| | | | | | |
|-----|---------------------------------------|--|--|--|--|
| | | | <p>б) участие- 1, победа или призовое место на региональном уровне – 2;</p> <p>в) участие- 2 победа или призовое место на межрегиональном (всероссийском) уровне – 3</p> <p>3) участие в акциях, в проектах и т.д. (не на конкурсной основе):</p> <p>- в 3-4 мероприятиях- 0,5;</p> <p>- в 5 и более - 1.</p> <p><i>Баллы 1 раздела и 2 суммируются по наивысшему уровню</i></p> | | |
| 2.2 | Развитие школьного музееведения | Результаты участия в проектах (конкурсах) за – отчетный год (сертификаты, дипломы) | <p>1) Результаты участия в конкурсах:</p> <p>а) участие- 0,5 балла, победа или призовое место на окружном (зональном) уровне – 1;</p> <p>б) участие- 1, победа или призовое место на региональном уровне – 2;</p> <p>в) участие- 2 победа или призовое место на межрегиональном (всероссийском) уровне – 3.</p> <p><i>Баллы выставляются по наивысшему уровню и учитываются при условии участия в 4 и более акций, проектах, конкурсах и т.д.</i></p> | | |
| 2.3 | Деятельность центра детских инициатив | Результаты участия в проектах (конкурсах) за – отчетный год (сертификаты, дипломы) | <p>1) Результаты участия в конкурсах:</p> <p>а) участие- 0,5 балла, победа или призовое место на окружном (зональном) уровне – 1;</p> <p>б) участие- 1, победа или призовое место на региональном уровне – 2;</p> <p>в) участие- 2 победа или призовое место на межрегиональном (всероссийском) уровне – 3</p> <p><i>Баллы суммируются по наивысшему уровню и учитываются при условии участия в 6 и более акциях, проектах, конкурсах и</i></p> | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | | | <i>т.д.</i> | | |
| 2.4 | Участие в проектах волонтерского движения школьников | 1.Выгрузка с сайта «Добро.ру», ссылки 2.Результаты участия в проектах за отчетный год: сертификаты или дипломы участия | 1. Доля участников в проектах, акциях - 80 % от класса-0,5 балла (в 4 и более мероприятиях) 100% - 1 балл (в 4 и более мероприятиях) 2. Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: муниципального образования -0,5 балла образовательного округа – 1 балла; региона – 1,5 балла; РФ - 2 балла <i>Баллы выставляются по наивысшему уровню при условии участия в мероприятиях 100% обучающихся класса</i> | | |
| 2.5 | Участие обучающихся в мероприятиях по развитию экологической культуры, образовательного туризма | Результаты участия в конкурсах за отчетный год (сертификаты или дипломы участия, дипломы и грамоты призеров и победителей), ссылки на публикации в социальных сетях. | Участие в тематических проектах (конкурсах) на уровне: образовательного округа - ,0,5 балла, региона – 1 балл, РФ - 2 балла; дополнительно за победителей и призеров на уровне: образовательного округа -0,5 балла; региона - 1 балл, РФ - 2 балла. <i>Баллы суммируются по наивысшему уровню</i> | | |
| 2.6 | Деятельность детских объединений по направлениям (хор, театр, медиацентр) | Ссылки на публикации в открытых источниках информации, сертификаты, дипломы участников | Участие одного объединения не менее чем в 4-х мероприятиях: на уровне образовательной организации – 1 балл; в культурно-массовых событиях вне территории образовательной организации - 2 балла. дополнительно за победителей и призеров на уровне: образовательного округа -1 балла; региона - 2 балл, РФ - 3 балла. | | |

| | | | | | |
|------|---|---|---|--|--|
| | | | <i>Баллы суммируются по наивысшему уровню</i> | | |
| 2.7 | Участие родительской общественности в реализации совместных проектов с ОО (за исключением профориентационных) | Результаты проведения мероприятий размещение публикаций в социальных сетях | Количество проектов, реализуемых родительской общественностью, составляет не менее 4 единиц на уровне: образовательной организации – 2 балла; образовательного округа – 3 балла; региона и выше – 5 баллов. <i>Баллы выставляются по наивысшему уровню</i> | | |
| 2.8 | Доля участников, вовлеченных в проектах по патриотическому воспитанию | Сертификаты или дипломы участия, ссылки, дипломы и грамоты призеров и победителей | 1. Доля участников в проектах, акциях - 90 % от класса-0,5 балла 100% - 1 балл 2. Участие в конкурсах на уровне: образовательного округа - 1 балла; региона - 2 балла; РФ - 3 баллов. <i>Баллы выставляются по наивысшему уровню</i> | | |
| 2.9 | Наличие постоянно действующего отряда ВВПОД «Юнармия», зарегистрированного (паспортизированного) военно-патриотического клуба | Сертификаты или дипломы участия, ссылки, дипломы и грамоты призеров и победителей, ссылки на публикации | Участие объединений в мероприятиях патриотической направленности на уровне: муниципального образования -1 балл; образовательного округа – 2 балла; региона - 3 балла; РФ - 4 баллов <i>Баллы выставляются по наивысшему уровню</i> | | |
| 2.10 | Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем; | Сертификаты или дипломы участия, ссылки, дипломы и грамоты призеров и победителей, ссылки на публикации | Доля участников в проектах, акциях - 90 % от класса-0,5 балла 100% - 1 балл | | |
| 2.11 | Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя в ученическое самоуправление | Сертификаты или дипломы участия, ссылки, дипломы и грамоты | Доля участников в проектах, акциях - 90 % от класса-0,5 балла 100% - 1 балл | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | | призеров и победителей, ссылки на публикации, справка зам по УВР | | | |
| 2.12 | Доля обучающихся, вовлеченных, как в качестве участников, так и в качестве организаторов, в мероприятия Федерального календарного плана воспитательной работы | Аналитический отчет по итогам участия в мероприятиях Федерального календарного плана воспитательной работы | 100% - 1 менее - 0 | | |
| 2.13 | Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах/ мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) | Копия грамот, дипломов, приказов | участие (районный уровень, окружной уровень) – 1 призовое место, победа- 1 (баллы суммируются) | | |
| 2.14 | 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 | Справка зам директора по УВР | 1 | | |
| 2.15 | Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня | Справка зам директора по УВР | 50% и более -1 менее 50% - 0 | | |
| 2.16 | Реализация мероприятий рабочей программы воспитания классного коллектива составляет 100% | Справка зам директора по УВР, отчет классного руководителя по рабочей программе | 100% - 1 балл | | |
| | ИТОГО | | 42 | | |
| 2.1 Организация профилактической работы | | | | | |
| 2.1.1 | Наличие несовершеннолетних обучающихся, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел, вовлеченных в организованные формы отдыха | База данных обучающихся, состоящих на профилактическом учете информация (справка) ОО о занятости данного контингента обучающихся в летний период отчетного | 100% - 1 балл | | |

| | | | | | |
|-------|--|---|--|--|--|
| | | года; информация территориаль ного управления МВД России по Самарской области | | | |
| 2.1.2 | Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в различные виды занятости (акции, проекты, деятельность в молодежных организациях и объединениях, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете, в том числе на внутришкольном (без учета не приступивших к обучению) | База данных обучающихся, состоящих на профилактическом учете; информация (справка) ОО о занятости данного контингента обучающихся | 100% или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете - 1 балл | | |
| 2.1.3 | Наличие несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления за отчетный год | На основании официальной информации территориального управления МВД России по Самарской области за отчетный год | - 2 балла | | |
| 2.1.4 | Доля полученных органами внутренних дел информационных сообщений от образовательных организаций, требующих принятия мер правоохранительного характера, в общем числе рассмотренных органами внутренних дел заявлений и сообщений о происшествиях криминального характера в общеобразовательных организациях | На основании официальной информации территориального управления МВД России по Самарской области | Отсутствие происшествий криминального характера - 1 баллов; доля сообщений от образовательной организации, требующих принятия мер правоохранительного характера, от общего количества рассмотренных органами внутренних дел заявлений и сообщений о происшествиях криминального характера в общеобразовательной организации составляет 100% - 1 балл | | |
| 2.1.5 | Выявление детей с антивитальными переживаниями (размышления, фантазии | | Доля сообщений, требующих принятия | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| | о бессмысленности, "ненужности" жизни без четких представлений о собственной смерти) и аутоагрессией (нанесение, какого-либо ущерба своему соматическому или психическому здоровью) | | мер психолого-педагогической помощи – 1 балл | | |
| 2.1.6 | Информирование о фактах суицидального проявления и деструктивного поведения | | Доля сообщений, требующих принятия мер психолого-педагогической помощи – 1 балл | | |
| 2.1.7 | Прохождение педагогическим работником курсов повышения квалификации по формированию позитивной социализации обучающихся (профилактика негативных зависимостей, деструктивного поведения, кибербезопасность и др.) за отчетный год | Сертификаты, удостоверения о прохождении курсов повышения квалификации и педагогами по формированию позитивной социализации обучающихся | Один курс- 0,5 балла Два курса – 1 балл, | | |
| 2.1.8 | Организация работы школьной службы примирения (медиации) | мониторинг проведения восстановительных программ | Педагог (куратор/руководитель) прошел курс повышения квалификации по направлению «Медицина в образовании» - 1 Проведение 4-х восстановительных программ в течение отчетного года – 1 балл; проведение 5 и более восстановительных программ в течение отчетного года – 2 балла | | |
| 2.1.9 | Доля обучающихся 7-11 классов, принявших участие в социально-психологическом тестировании (далее - СПТ), от общего количества обучающихся 7-11 классов, которые могли принять участие в данном тестировании составляет 100% | Количество отказов от участия в СПТ | 100% - 1 балл | | |
| | ИТОГО | | 9 | | |
| 2.2 Профессиональная ориентация обучающихся | | | | | |
| 2.2.1 | Численность учащихся 6 -11 классов, принимающих участие в региональных чемпионатах профессионального мастерства «Абилимпикс» и «Профессионалы» в категории «Юниор» | Статистические данные | 1 и более участников – 2 балла; | | |

| | | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|
| 2.2.2 | Результативность участия педагогических работников ОО в тематических секциях научно-практических конференций, посвященных профессиональной ориентации | Результаты участия по итогам учебного года (приказы об участии, программы, грамоты, дипломы, сборники тезисов и др.) | Участие на уровне образовательного округа - 2 балла; дополнительно за победу (призовое место) – 1 балл; участие на уровне региона - 3 балла, дополнительно за победу (призовое место) - 2 баллов; участие на уровне РФ - 4 баллов, дополнительно за победу (призовое место) – 3 баллов; участие на международном уровне – 6 баллов; дополнительно за победу (призовое место) -4 баллов. <i>Баллы суммируются по наивысшему уровню</i> | | |
| 2.2.3 | Доля родителей обучающихся, принявших участие в мероприятиях профориентационной тематики различных форм и уровней (информационных, обучающих, конкурсных, консультационных, проектных) по итогам учебного года (из расчета 1 родитель от 1 обучающегося) | План мероприятий класса с отчетом по итогам учебного года и ссылки на информацию о проведении мероприятий | 50% - 70% - 0,5 балла; 71% и более - 1 балла | | |
| 2.2.5 | Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях по ознакомлению с востребованными, перспективными, массовыми профессиями в экономике региона (экскурсии на предприятия, в ОО ВО и ОО СПО, фестивали, видеоконференции, лекции, онлайн-уроки «Проектория», «Урок цифры», «Билет в будущее») по итогам отчетного года, в общей численности обучающихся | Аналитическое справочное, ссылки на мероприятия по итогам учебного года | 1. В 6- 11 классах 100% участие в онлайн-уроках «Проектория», «Урок цифры», «Билет в будущее», экскурсии на предприятия, а также в ОО ВО и ОО СПО, фестивалях, лекциях, видеоконференциях -1 балла 2. В 5 классе 100% участие в онлайн-уроках «Проектория», «Урок цифры», экскурсии на предприятия, а также в фестивалях, лекциях, видеоконференциях – 1 балла | | |
| 2.2.6 | Доля обучающихся, прошедших профориентационную диагностику и получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории | Статистические данные за отчетный год: информация | 100%- 1 балл | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| | (индивидуального учебного плана) в рамках проекта «Билет в будущее», в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, в рамках иных мероприятий по итогам учебного года, в общей численности обучающихся | нная справка образовательной организации, выгрузка от оператора проекта «Билет в будущее», статистика АИС «Трудовые ресурсы. Самарская область», статистика АИС «ПрофВыбор | | | |
| 2.2.7 | Доля обучающихся, принявших участие в практико-ориентированных мероприятиях, социально-профессиональных пробах в рамках проекта «Билет в будущее», в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, профориентационных каникулярных сменах, профессиональном обучении, в рамках иных мероприятий по итогам учебного года, в общей численности обучающихся | Статистические данные за отчетный год: информационная справка образовательной организации, выгрузка от оператора проекта «Билет в будущее», статистика АИС «Трудовые ресурсы. Самарская область», статистика АИС «ПрофВыбор | 100% - 1 балл Дополнительно: за реализацию мероприятий на всех имеющихся в школе уровнях образования - 1 балл | | |
| | ИТОГО | | 16 | | |
| 3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности обучающихся | | | | | |
| 3.1 | Доля обучающихся охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса | Справка зам директора по УВР | 100% - 1 балл менее 100% - 0 | | |
| 3.2 | Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса | Справка зам директора по УВР, журнал учета несчастных случаев | 1 | | |
| 3.3 | Отсутствие в течение года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения | Данные ОГИБДД УМВД России по Самарской области по итогам года | 1 | | |
| 3.4 | Отсутствие в течение года дорожно-транспортных происшествий по вине | Данные ОГИБДД | 1 | | |

| | | | | | |
|------|---|---|--|--|--|
| | учащихся | УМВД России по Самарской области по итогам года | | | |
| 3.5 | Поддержка всероссийского движения юных инспекторов движения (далее - ЮИД) | | Члены отряда ЮИД являются участниками конкурсных мероприятий по безопасности дорожного движения на региональном или всероссийском уровнях (не менее 4) – 1 балл, победителями - 2 балла <i>Баллы суммируются</i> | | |
| 3.6 | Доля обучающихся-участников движения ВФСК «ГТО», в общей численности обучающихся | Статистические данные АИС gto.ru, копии | По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 60% - 69% - 0,5 балл; 70% - 79 % - 1 балла; 80% и более - 2 балла | | |
| 3.7 | Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества | Справка зам директора по УВР | 1 | | |
| 3.8 | Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности обучающихся | Статистические данные АИС gto.ru, копии удостоверений | 10% - 1 балл; 20% и более - 2 балла | | |
| 3.9 | Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников «Президентские состязания» | Отчет ГБУ ДО СО ОДЮЦРФК С, ссылки на публикации | Проведение внутрилицейского этапа -0,5 баллов Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл; участник регионального этапа – 1,5 балла; участник Всероссийского уровня – 2 балла; победитель и(или) призер Всероссийского уровня (в личном и(или) общекомандном зачёте)- 2,5 балла; <i>Баллы суммируются по наивысшему уровню</i> | | |
| 3.10 | Участие во Всероссийских спортивных | Отчет ГБУ | Проведение | | |

| | | | | | |
|------|--|---|--|--|--|
| | соревнованиях школьников «Президентские спортивные игры» | ДО СО ОДЮЦРФК С, ссылки на публикации | внутрилицейского этапа -0,5 баллов Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл; участник регионального этапа – 1,5 балла; участник Всероссийского уровня – 2 балла; победитель и(или) призер Всероссийского уровня (в личном и(или) общекомандном зачёте)- 2,5 балла; <i>Баллы суммируются по наивысшему уровню</i> | | |
| 3.11 | Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях Школьных спортивных клубов | Отчет ГБУ ДО СО ОДЮЦРФК С, ссылки на публикации | Проведение внутрилицейского этапа -0,5 баллов Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл; участник регионального этапа – 1,5 балла; участник Всероссийского уровня – 2 балла; победитель и(или) призер Всероссийского уровня (в личном и(или) общекомандном зачёте)- 2,5 балла; <i>Баллы суммируются по наивысшему уровню</i> | | |
| 3.12 | Участие во Всероссийской военно-патриотической игре «Зарница 2.0.» | Отчеты ТУ по школьному, окружному (муниципальному) и зональному этапам. Отчет министерства по региональному этапу, этапу на уровне ПФО, всероссийскому этапу, ссылки на публикации | Проведение внутрилицейского этапа -0,5 баллов Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл; участник регионального этапа – 1,5 балла; участник Всероссийского уровня – 2 балла; победитель и(или) призер Всероссийского уровня (в личном и(или) общекомандном | | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | | | зачёте)- 2,5 балла; <i>Баллы суммируются по наивысшему уровню</i> | | |
| 3.13 | Участие во Всероссийских соревнованиях по футболу («Кожаный мяч») и/или хоккею («Золотая шайба») | ГБУ ДО СО ОДЮЦРФК С, ссылки на публикации, приказы | Команда образовательной организации: участник муниципального этапа - 0,5 баллов; участник зонального этапа - 1 балл; участник регионального этапа – 2 балла; участник Всероссийского уровня - 3 балла; победитель и(или) призер Всероссийского уровня - 4 балла; <i>Баллы не суммируются!</i> <i>Считать по наивысшему уровню</i> | | |
| 3.14 | Реализация комплексной программы образовательного учреждения по организации здоровьесберегающей деятельности | 1) Программа, отчеты о реализации; 2) результаты проведения мероприятий (файлы или ссылки прикрепляются в систему), размещение публикаций в социальных сетях | Доля детей, охваченных мероприятиями программы: до 80% - 1 балл; 100% - 2 балла | | |
| 3.15 | Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся | Справка зам директора по УВР | 1 | | |
| | ИТОГО | | 28 | | |
| 4. Результативность деятельности по развитию талантов у детей | | | | | |
| 4.1 | Доля обучающихся, получивших право участвовать в окружном этапе всероссийской олимпиады школьников, от общего количества участников школьного этапа, обучающихся 8-11 классов | Выгрузка из системы АСУ РСО | Не менее 4 чел.- 2 балла 2 чел.- 1 балл | | |
| 4.2 | Наличие обучающихся, получивших право участвовать в региональном этапе всероссийской олимпиады школьников | Статистические данные по итогам отчетного периода | При наличии – 1 балл | | |
| 4.3 | Наличие участников заключительного | Статистичес | При наличии – 2 балла | | |

| | | | | | |
|------|---|--|---|--|--|
| | этапа всероссийской олимпиады школьников | кие данные по итогам отчетного периода | | | |
| 4.4 | Наличие обучающихся у учителя, ставших призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня) | Копии грамот, дипломов, приказов | на окружном уровне – 0,5 за каждого призера на областном уровне – 1 за каждого призера на заключительном этапе- 3 | | |
| 4.5 | Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня) | Копии грамот, дипломов, приказов | на окружном уровне –1 за каждого победителя на областном уровне – 2 за каждого победителя на заключительном этапе- 4 | | |
| 4.6 | Наличие призеров/победителей заключительного этапа конкурсных мероприятий, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов утвержденный на учебный год приказом Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением всероссийской олимпиады школьников) | Копии грамот, дипломов, приказов | За каждого призера/ победителя на заключительном этапе – 2 балла Участие - 0,5 | | |
| 4.7 | Наличие обучающихся 7-11 классов, прошедших обучение в очных профильных сменах регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» | Сертификаты участников очных профильных смен центра «Вега», | При наличии 3-5 участников - 1 балл; при наличии 6-10 участников - 2 балла; при наличии более 10 участников - 3 балла | | |
| 4.8 | Доля обучающихся 7-11 классов, успешно завершивших обучение на дистанционных курсах регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», от общего количества обучающихся 7-11 классов по преподаваемому предмету | Сертификаты о прохождении обучения на дистанционных курсах центра «Вега» | 5- 7% обучающихся – 0,5 балл 7-10% обучающихся-1 балла Больше 10% - 2 балла | | |
| 4.9 | Проведение школьных профильных смен регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» | Договор о сотрудничестве с центром «Вега»; приказ о проведении школьных профильных смен с утвержденным списком обучающихся ОО | Проведение школьных профильных смен: один раз в год – 0,5 баллов; два раза в год – 1 балл | | |
| 4.10 | Доля обучающихся 7-11 классов, успешно прошедших обучение в Центре олимпиадной подготовки регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Веги (ЦОП) от общего | Списки рекомендованных для обучения в ЦОП, сертификаты | Более 75% - 2 балла; Наличие победителей/ призеров заключительного этапа ВсОШ, успешно прошедших обучение в | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | количества обучающихся 9-11 классов, рекомендованных для обучения в ЦОП | об успешном прохождении обучения в ЦОП | ЦОП – дополнительно 1 балл | | |
| 4.11 | Наличие призеров/победителей заключительного этапа Всероссийского конкурса для школьников «Большая перемена» | Выгрузка с сайта «Большая перемена» за отчетный период | За каждого призера/победителя – 2 балла, но не более 8 баллов | | |
| 4.12 | Наличие 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) | Копии грамот, дипломов, приказов | на районном уровне - 1 на окружном уровне – 2 на областном уровне – 3 на всероссийском уровне- 4 (баллы не суммируются) | | |
| 4.13 | Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, не входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) | Копии грамот, дипломов, приказов | на муниципальном уровне -0,5 на окружном уровне – 1 на областном уровне – 2 на всероссийском уровне- 3 (баллы не суммируются) | | |
| | ИТОГО | | 31 | | |
| 5. Создание условий в ОО для достижения результатов | | | | | |
| 5.1 | Повышение профессиональных знаний, по программам повышения квалификации в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами | Выгрузка «Кадры в образовании» | 1 | | |
| 5.2 | Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства | Результаты участия за отчетный учебный год (файлы или ссылки): сертификаты или дипломы участия, дипломы и грамоты призеров и победителей | Участие на уровне образовательного округа – 1 балл наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа– 2 балла участие на областном уровне – 3 балла наличие победителей и призеров на областном уровне – 4 балла участие на федеральном уровне – 5 баллов наличие победителей и призеров на федеральном уровне – 6 баллов <i>(баллы не суммируются)</i> | | |
| 5.3 | Использование педагогом сервисов | Федеральная | 1 | | |

| | | | | | |
|------|--|--------------------------------------|---|--|--|
| | федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, (ИКОП «Сферум» и ФГИС «Моя Школа») | выгрузка | | | |
| 5.4 | Доля обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды, нарастающий итог (учитывается активное использование ИКОП «Сферум» и ФГИС «Моя Школа») | Федеральная выгрузка | 80% обучающихся - 0,5 100% обучающихся - 1 | | |
| 5.5 | 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) | Копии сертификатов, грамот, дипломов | районный уровень – 0,5 окружной уровень – 1 областной уровень – 2 федеральный уровень - 3 (баллы не суммируются) | | |
| 5.6 | Участие педагогических работников образовательных организаций, принявших участие во всероссийском фестивале «Космофест», подготовив проект с детьми или представив опыт в номинации, направленной на развитие профессионального мастерства педагогов | Копии сертификатов, грамот, дипломов | 1 | | |
| 5.7. | Участие в разработке локальных нормативных актов учреждения. | Справка | 1 | | |
| 5.8 | Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) | Разработка урока, занятия | наличие у педагога календарно-тематического планирования уроков, где выделены темы по функциональной грамотности и разработка урока, занятия- 1 | | |
| 5.9 | Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику | Скриншот страницы | 80% и более – 2 менее 80 – 1 | | |
| 5.10 | Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью | Скрин страницы | 1 | | |
| 5.11 | Внедрение актуальных СОТ: в здоровьесберегающей технологии, | Справка зам директора по | 1 | | |

| | | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|
| | информационной технологии, компетентностно-ориентированной. Проведение открытого мероприятия, урока, классного часа и т.д. | УВР | | | |
| 5.12 | Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий. | Копии сертификатов, удостоверений | районный уровень – 0,5 окружной уровень – 1 областной уровень – 2 (баллы не суммируются) | | |
| 5.13 | Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта | Копии сертификатов, грамот, приказов | областной уровень – 2 всероссийский уровень – 3 (баллы не суммируются) | | |
| 5.15 | 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 отчетный период | Скрин страницы | не менее 10 публикаций- 1 | | |
| 5.16 | Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания и образования сверх нормативно установленного количества часов | Копии сертификатов, удостоверений | 1 | | |
| 5.17 | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (результаты анкетирования и промежуточной аттестации) Участие наставляемого в мероприятиях профессионального мастерства | Справка зам директора по УВР Сертификаты, грамоты, копии приказов | 61-100% учащихся показали качество знаний по предмету не ниже среднего значения по ОУ- 1 баллы суммируются | | |
| 5.18 | Достижение наставника требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог | Справка зам директора по УВР | наличие результативности - 1 | | |
| 5.19 | Результативность работы в составе экспертных групп и жюри (в зависимости от уровня) | Копии приказов, благодарностей | районный уровень – 0,5 окружной уровень – 1 областной уровень – 2 (баллы не суммируются) | | |
| 5.20. | Руководитель методического объединения (в зависимости от уровня) | Копии приказа | На уровне образовательной организации – 1 | | |
| 5.21 | Участие в работе экзаменационных комиссий (в зависимости от количества) | Копии приказов | один раз – 1 два и более - 2 | | |
| 5.22. | Активное участие педагога в общественных | Справка зам | Не менее 3 раз- 1 балл | | |

| | | | | | |
|------|---|------------------------------|------------|--|--|
| | мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте, праздничных мероприятиях и т.д.) | директора по УВР | | | |
| 5.23 | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | Справка зам директора по УВР | 1 | | |
| | ИТОГО | | 33 | | |
| | ВСЕГО | | 191 | | |

Лист оценивания результативности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

| Фамилия, имя, отчество работника _____ Дата заполнения: _____ Общее количество полученных баллов _____ | | | | |
|--|---|--|--|------------------------------|
| № | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Сведения, подтверждающие соответствие критерию | Максимальное количество баллов | Полученное количество баллов |
| 1. | Результативность деятельности работника по обеспечению качества предоставляемых услуг | | | |
| 1.1. | Организация контроля по качеству выполнения государственного задания (посещаемость занятий, ведение электронного журнала и т.д.) | Справка | 3 | |
| 1.2. | Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации | Справка | 3 | |
| 1.3. | Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования | Да/нет | 3 | |
| 1.4. | Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях | Да/нет | 3 | |
| 1.5. | Наличие не менее чем у 75% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 3 балл | Доля учителей, имеющих категории - _____% | более чем у 75% - 3 балла, менее чем у 75% - 0 баллов | |
| 1.6. | Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: | _____ % Целевое значение показателя _____. | на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период -2 балла, выше -3 балла | |
| 1.7. | Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством, на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО и НСО на текущий период | 100 % Целевое значение показателя _____ | 3 | |
| 1.8. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации. | Да / нет | 5 | |

| | | | | |
|-----|--|---------|-----------|--|
| | Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида) | | | |
| 1.9 | Повышение своих профессиональных знаний, изучение нормативных правовых актов федерального и регионального уровня, локальных нормативных актов учреждения, методических рекомендаций, применение их на практике. Участие в разработке локальных нормативных актов учреждения. | Справка | 1 | |
| | ВСЕГО | | 27 | |

Лист оценивания результативности деятельности работников бухгалтерии

| Фамилия, имя, отчество работника _____ Дата заполнения: _____ Общее количество полученных баллов _____ | | | | |
|--|--|--|--------------------------------|------------------------------|
| № | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Сведения, подтверждающие соответствие критерию | Максимальное количество баллов | Полученное количество баллов |
| 1. | Результативность деятельности работника по обеспечению качества предоставляемых услуг | | | |
| 1.1. | Правильное и своевременное составление плана финансово-хозяйственной деятельности и отчета о его использовании. | Справка | 1 | |
| 1.2. | Своевременная и качественная сдача оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, отчет об использовании субсидий на иные цели, составление балансов, налоговой и другой статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы. Грамотное формирование пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах. | Справка | 5 | |
| 1.3. | Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов | Справка | 1 | |
| 1.4. | Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец года | Справка | 5 | |
| 1.5. | Эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учёт имущества, находящегося в учреждения, целевое использование средств субсидий. | Справка | 1 | |
| 1.6. | Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результатов их использования в хозяйственной деятельности учреждения | Справка | 1 | |
| 1.7. | Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, имущества | Справка | 1 | |
| 1.8. | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность | Справка | 1 | |
| 1.9. | Повышение своих профессиональных знаний, изучение нормативных правовых актов федерального и регионального уровня, локальных нормативных актов учреждения, методических рекомендаций, применение их | Справка | 3 | |

| | | | | |
|-------|--|---------|-----------|--|
| | на практике. Участие в разработке локальных нормативных актов учреждения. | | | |
| 1.10. | Отсутствие грубых замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности | Справка | 5 | |
| 1.11. | Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты | Справка | 3 | |
| 1.12. | Отсутствие замечаний по осуществлению закупок товаров (работ, услуг) по 44-ФЗ | Справка | 3 | |
| 1.13. | Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда. | Справка | 3 | |
| 1.14. | За своевременное и качественное направление открытой и доступной информации об учреждении для размещения в сети интернет | Справка | 3 | |
| | ВСЕГО | | 36 | |

Лист оценивания результативности деятельности уборщика служебных помещений

| Фамилия, имя, отчество работника _____ Дата заполнения: _____ Общее количество полученных баллов _____ | | | | |
|--|---|--|--|------------------------------|
| № | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Сведения, подтверждающие соответствие критерию | Максимальное количество баллов | Полученное количество баллов |
| 1. | Результативность деятельности работника по обеспечению качества предоставляемых услуг | | | |
| 1.1. | Качественная подготовка учреждения (покраска стен, потолков) к новому учебному году | Справка администрации ОО | 5 | |
| 1.2. | Качественное содержание помещений в соответствии с правилами и нормами СанПин, санитарно-эпидемиологическими требованиями | Справка администрации ОО | 5 | |
| 1.3. | Выполнение и соблюдение работником норм содержания инвентаря (маркировка, правила хранения) | Справка администрации ОО | 3 | |
| 1.4. | Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния учреждения | Справка администрации ОО | отсутствие нарушений – 5; незначительные, быстро устранимые замечания – 3; есть неустраняемые замечания – -1 | |
| 1.5. | Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации, педагогов, родителей по выполнению должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка | Справка администрации ОО | 3 | |
| 1.6. | Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющих, чистящих и дезинфицирующих средств | Справка администрации ОО | без замечаний – 5; незначительные, быстро устранимые замечания – 3; есть неустраняемые замечания – -1. | |
| | ВСЕГО | | 26 | |

Лист оценивания результативности деятельности секретаря

| Фамилия, имя, отчество работника _____ Дата заполнения: _____ Общее количество полученных баллов _____ | | | | |
|--|---|--|---|------------------------------|
| № | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Сведения, подтверждающие соответствие критерию | Максимальное количество баллов | Полученное количество баллов |
| 1. | Результативность деятельности секретаря по обеспечению качества предоставляемых услуг | | | |
| 1.1 | Отсутствие замечаний в ведении документов (соблюдение сроков исполнения документации, отчетов, а также оперативность, системность и качество ведения документации) | Справка администрации ОО | 3 | |
| 1.2 | Отсутствие замечаний по своевременному и качественному оформлению документов на хранение | Справка администрации ОО | 3 | |
| 1.3 | Своевременное и качественное составление проектов распорядительных (приказов, распоряжений), информационно-справочных документов (служебных писем, справок, записок), отчетов | Справка администрации ОО | 3 | |
| 1.4 | Наличие случаев несвоевременного выполнения заданий директора учреждения в установленные сроки, нарушение профессиональной этики | Справка администрации ОО | отсутствие случаев – 3; наличие случаев - -1 | |
| 1.5 | Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации и делопроизводству и отсутствие жалоб со стороны сотрудников | Справка администрации ОО | 3 | |
| 1.6 | Эффективная организация помощи работникам учреждения в учебно-воспитательном процессе | Справка администрации ОО | 1 | |
| 1.7 | Повышение своих профессиональных знаний, изучение нормативных правовых актов федерального и регионального уровня, локальных нормативных актов учреждения, методических рекомендаций, применение их на практике. Участие в разработке локальных нормативных актов учреждения | Справка | 1 | |
| ВСЕГО | | | 17 | |

Лист оценивания результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

| Фамилия, имя, отчество работника _____ Дата заполнения: _____ Общее количество полученных баллов _____ | | | | |
|--|--|--|--------------------------------|------------------------------|
| № | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Сведения, подтверждающие соответствие критерию | Максимальное количество баллов | Полученное количество баллов |
| 1. | Результативность деятельности секретаря по обеспечению качества предоставляемых услуг | | | |
| 1.1 | Качественное выполнение ремонтных работ | Справка администрации ОО | 3 | |
| 1.2 | Соблюдение установленных сроков выполнения плановых заданий | Справка администрации ОО | 3 | |
| 1.3 | Качественное и своевременное устранение повреждения исправности | Справка администрации ОО | 3 | |
| 1.4 | Поддержание в надлежащем состоянии зданий и прилегающей территории | Справка администрации ОО | 3 | |
| 1.5 | Отсутствие замечаний на несоблюдение | Справка | отсутствие случаев – | |

| | | | | |
|-----|---|--------------------------|---|--|
| | производственной и технологической дисциплины | администрации ОО | 3; наличие случаев - -1 | |
| 1.6 | Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности. Несоблюдение правил пожарной безопасности | Справка администрации ОО | отсутствие случаев – 3; наличие случаев - -1 | |
| | ВСЕГО | | 18 | |

Лист оценивания результативности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

| Фамилия, имя, отчество работника _____ Дата заполнения: _____ Общее количество полученных баллов _____ | | | | |
|--|---|--|--------------------------------|------------------------------|
| № | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Сведения, подтверждающие соответствие критерию | Максимальное количество баллов | Полученное количество баллов |
| 1. | Результативность деятельности секретаря по обеспечению качества предоставляемых услуг | | | |
| 1.1 | Повышение своих профессиональных знаний, изучение нормативных правовых актов федерального и регионального уровня, локальных нормативных актов учреждения, методических рекомендации, применение их на практике. | Копия документа | 0,5 | |
| 1.2 | Эффективность организационно-массовой работы | Выполнение плана работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями на текущий год, программы и календарного плана работы. Анализ работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, подписанный руководителем ОО, по направлениям его деятельности. | 100% - 0,5 Менее 100% - 0 | |
| 1.3 | Организация работы детских объединений | Реализация плана работы клубов, детских общественных объединений; - Анализ организации общественно значимых мероприятий, проведенных советником директора по воспитанию и взаимодействию с | 100% - 0,5 Менее 100% - 0 | |

| | | | | |
|-----|---|--|---------------------|--|
| | | <p>детскими общественными объединениями (за анализируемый период).</p> <p>- Награды, почетные звания, грамоты, дипломы и т.п.</p> | | |
| 1.4 | Результаты анализа текущей документации (в соответствии с функциональными обязанностями) | <p>Справка-анализ о наличии и соответствии предъявляемым требованиям документации советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (с приложением копий документов).</p> <p>Варианты документов:</p> <p>- рабочая программа воспитания, ежегодный календарный план воспитательной работы;</p> <p>- годовой отчет (анализ) о деятельности;</p> <p>- список детского школьного актива (детских общественных объединений, клубов);</p> <p>- сценарий мероприятия</p> | 2 | |
| 1.5 | Эффективность работы с детским контингентом по развитию социальной активности обучающихся | <p>- протоколы заседаний актива детской организации, объединений (совета обучающихся, «Движение первых»);</p> <p>- социальный проект "Патриотическое воспитание";</p> <p>- план работы по организации социально-значимых дел, акций, трудовых десантов и др.</p> <p>- другие социальные проекты.</p> <p>- Награды, почетные звания, грамоты, дипломы и т.п.</p> | 100% реализация - 1 | |
| 1.6 | Участие педагога в сетевых профессиональных сообществах | Наличие учетной записи в профессиональных сообществах; размещение | 0,5 | |

| | | | | |
|--|--------------|--|----------|--|
| | | педагогических разработок для обсуждения с коллегами. Электронные ссылки, справки | | |
| | ВСЕГО | | 5 | |