

Принято

С учетом мнения

первичной профсоюзной организации

Решение от «22» декабря 2021г. №7

Председатель

_____ В.А. Рыбакина

Утверждено

Приказом № 90/З

от «27» декабря 2021года

И.о.директора

_____ Н.Н.Иванова

Изменения

**к Коллективному договору государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы с.Староганькино муниципального
района Похвистневский Самарской области**

Принято

Общим собранием трудового

коллектива

Решение от «22» декабря 2021года №6

Председатель _____ Т.Н.Тихонова

2021г.

В Коллективный договор государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы с. Староганькино муниципального района
Похвистневский Самарской области внести следующие изменения:

Приложение №2 к Коллективному договору.

Утвердить Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ с.Староганькино в новой редакции.

СОГЛАСОВАНО:

Управляющим Советом
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней
общеобразовательной школой
с.Староганькино муниципального
района Похвистневский
Самарской области

Председатель

_____ М.Д.Молянов

«24» декабря 2021г №5

УТВЕРЖДЕНО:

государственным бюджетным
общеобразовательным учреждением
Самарской области
средней общеобразовательной
школой с. Староганькино
муниципального района
Похвистневский
Самарской области

И.о.директора школы

_____ Н.Н.Иванова

Приказ № 90/3 от «_27»_декабря__2021г

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и
стимулирующих выплат работникам государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с.Староганькино
муниципального района Похвистневский Самарской области
(в новой редакции)**

Принято

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ В.А. Рыбакина

протокол №7 от «22»декабря 2021г.

Принято

Общим собранием
работников

от «22» декабря 2021 года

Протокол №6

Председатель _____ Т.Н. Тихонова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Староганькино муниципального района Похвистневский Самарской области (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Староганькино муниципального района Похвистневский Самарской области (далее – Учреждения).
Сокращенное название – Положение об оплате труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»), нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда, требованиями Устава школы.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе следующих документов:

Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006г. №83 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

Постановления Правительства Самарской области от 29.09.2006г. №126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым».

Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007г. №118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

Постановления Правительства Самарской области №201 от 11.06.2008г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»

Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и утверждении Методик расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного

воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №355 «О проведении в 2009 году эксперимента по организации профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Самарской области». Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007 №267 «Об утверждении Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов».

Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 «25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009-од №29 «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»

Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31 –од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»

Постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 №684 «Об организации с 1 января 2012 года профильного обучения учащихся на ступени среднего(полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области».

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

Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольного образовательного учреждения в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на 1 воспитанника за счет средств областного бюджета».

Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2013 №576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

Постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

Постановления правительства Самарской области №762 от 16.12.2013г.

Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014г. №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области.

Постановления Правительства Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 №295-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». Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.01.2012 №36-од «Об утверждении Перечня государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области, организующих профильное обучение учащихся на ступени среднего(полного)общего образования с 1 января по 31 августа 2012 года». Приказа министерства образования и науки Самарской области №4-од от 18.01.2012 «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области».

Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29 –од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 «28-од « Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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».

Приказа министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 №8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы(эффективности труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования». Письма министерства образования и науки Самарской области от 25.02.2009 №625 «О листах оценивания эффективности(качества) работы руководителей дошкольных образовательных учреждений».

Письма Северо-Восточного управления министерства образования и науки Самарской области от 06.12.2013г. №1189

Постановление Правительства Самарской области от 08.12.2017г №798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од «Новые положения оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников образовательных организаций Самарской области».

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 школы и требованиями коллективного договора.

1.4. Настоящее Положение служит совершенствованию механизма нормативного финансирования, повышению эффективности механизмов оплаты труда работников

Учреждения (школы и структурного подразделения), усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач по повышению качества образовательного и воспитательного процесса, укрепления и развитию материально-технической базы, закреплении высококвалифицированных кадров.

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

1.6. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного Правительством РФ.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы и структурного подразделения, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника - с Учреждением, для руководителя - с СВУ МО и НСО) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.8. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом ГБОУ СОШ с. Староганькино и утверждается приказом директора.

1.9. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

2.1. Формирование и структура фонда оплаты труда школы.

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$\text{ФОТ} = (\text{НбфС} + \text{ОДФС}) \cdot \text{Н}$, где

ФОТ – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нбф – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта с учетом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда в размере 81, 76% от фонда оплаты труда работников, который включает: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 59.18% от базового фонда;

Фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере не более 19% от базового фонда;

Специальный фонд оплаты труда в размере не более 23% от базового фонда(соответственно: не менее 80% выплачивается педагогическим работникам и не более 20% - административно-хозяйственному персоналу).

2) стимулирующего фонда в размере не более 18.24% от фонда оплаты труда работников.

Фонд оплаты труда педагогов, задействованных в реализации образовательных программ с учащимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям состоит из :

- 1) базового фонда в размере не менее 83,3% от фонда оплаты труда индивидуального обучения;
- 2) стимулирующего фонда в размере не менее 11,7% от фонда оплаты труда индивидуального обучения.
- 3) ФОТ педагогов, задействованных в реализации образовательных программ с учащимися находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям состоит:

– базовый фонд – не менее 90%,

-стимулирующий фонд – не менее 10%.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала, водителей и сопровождающих воспитателей на школьных перевозках.

2.1.4. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, принятой в Самарской области. Начисление заработной платы педагогических работников осуществляется исходя из средней расчетной единицы за один учебный час, количества учащихся в классе, количества учебных часов и повышающих коэффициентов, учитывающих деление класса на группы, квалификационную категорию и наличие звания или ученой степени у работника.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников осуществляющих процесс с учащимися школы рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное, общее среднее, основное общее образование, среднее(полное)общее образование, профильное обучение). А также с учащимися находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах, с ограниченными возможностями здоровья, получающими общее образование в форме экстерната.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября.

2.1.5.В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей практической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.1.6. Заработная плата административно-хозяйственного персонала устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию.

2.1.7. Штатное расписание административно-хозяйственного персонала (АХП) школы формируется два раза в год: на 1 сентября и 1 января, и утверждается директором школы, в соответствии с утвержденной структурой Учреждения, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся

инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом школы структурой управления.

2.1.8. Изменения к штатному расписанию школы по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Учреждению.

2.1.9. Расчет заработной платы водителей и сопровождающих воспитателей при осуществлении школьных перевозок регламентируется Методикой, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 года №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» и постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2008 года №522 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 года №267.

2.1.10. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок предусматривается на 1 ставку водителя не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя.

2.1.11. При расчете фонда оплаты труда водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются доплаты из стимулирующего фонда в размере 25% от тарифной части, которые устанавливаются работникам в соответствии с Положением.

2.1.12. 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».

2.1.13. Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно Методике.

2.1.14. Установленные в соответствии с Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 30% от размера тарифной ставки (оклада) 10 разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утвержденной Правительством Самарской области.

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

2.1.16. Заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда, а также, выплаты стимулирующего характера. Заработная плата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

2.1.17. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения и группы оплаты труда образовательного учреждения.

2.1.18. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МО и НСО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

2.1.19. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя

общеобразовательного учреждения два раза в год: в январе и сентябре, исходя из средней заработной платы педагогических работников ОУ.

2.2. Распределение специального фонда оплаты труда школы.

2.2.1. Специальный фонд оплаты труда сформирован в размере 23% от базового фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

2.2.2. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом ее результативности).

2.2.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

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

2.3. Надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями (включая работников школы, СП):

Основание для начисления надбавки, доплаты. Размер

1. Доплата за осуществление деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями. До 5000
2. Доплата за сложность и напряженность в работе. До 1000
3. За проверку тетрадей и письменных работ. До 1000
4. За заведование учебным кабинетом, мастерской, спортивным залом. До 500
5. За руководство методическим объединением. До 1000
6. За работу с одаренными детьми. До 500
7. За организацию учебного процесса. До 6000
8. За организацию воспитательного процесса в школе. До 6000
9. За организацию мероприятий в рамках внутришкольного контроля. До 6000
10. За организацию работы по подготовке к олимпиадам и научным конференциям. До 3000.
11. За организацию внутришкольного мониторинга качества образования. До 3000
12. За организацию работы школьной библиотеки. До 4000
13. За организацию воинского учета. До 1000
14. За организацию работы в АСУ РСО. До 5000
15. За оформление электронной отчетности. До 2000
16. За ведение статистических отчетов по направлениям, ступеням обучения. До 3000
17. За качественную организацию дистанционной работы. До 1000
18. За организацию работы по БДД на школьных перевозках. До 5000
19. За организацию работы на официальных сайтах школы. До 5000
20. За работу на официальном сайте по бухгалтерской службе, в том числе. До 2000
21. За подготовку экономических расчетов. До 3000.
22. Установка и обслуживание программного оборудования. До 3000
23. Консультации и дополнительные занятия с обучающимися за 1 час в неделю. До 200
24. Организация работы по наставничеству в ОО (за одного наставляемого). До 1000
25. За использование при работе личного автомобиля, прицепа к автомобилю, электрооборудования, инвентаря (мотоблок, триммер, бензопила и т.д.). До 3000
26. Организация работы и руководство экспериментальной площадкой, инновационной деятельности учреждения. До 5000.

27. Ведение протоколов общих собраний и педагогических советов в соответствии с требованиями. До 500.

2.4. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам
- учитывающие квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования.

2.5. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные законодательством Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда до 12 %;
- доплаты за работу в ночное время 35%;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации;
- доплаты учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися на разных ступенях обучения;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет по категориям работников, согласно действующим нормативным документам.
- надбавка за работу в группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);
- пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работника выплачиваются работодателем;
- доплата до минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

2.6. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7.Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации (приложение № 1).

2.8.Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, в соответствии с Законом РФ от 10.07.2007г. п.8 ст.55 № 3266-1 «Об образовании».

2.9.Установить ежемесячное вознаграждение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Школы в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.08.2018г №93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (Постановление №12 от 15.02.2006г «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»),

на основании Соглашения между Министерством Просвещения Российской Федерации и Правительством Самарской области о предоставлении иного межбюджетного трансферта, имеющего целевое назначение, из федерального бюджета бюджету Самарской области на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы от 15.04.2020 г. № 073-17-2020-072.

Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя.

2.10. Особенности оплаты труда административно-хозяйственного персонала

2.10.1. Штатное расписание административно-хозяйственного персонала (АХП) Учреждения формируется два раза в год: на 1 сентября и 1 января, и утверждается директором школы, в соответствии с утвержденной структурой Учреждения, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом школы структурой управления.

2.10.2.Изменения к штатному расписанию школы по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по школе.

2.10.3. Структура штатного расписания (ФОТ АХП).

2.10.3.1. В штатном расписании предусматривается базовая часть оплаты труда работников, выплаты со специальной и стимулирующей частей.

2.10.3.2. В базовую часть ФОТ АХП школы включается оплата труда исходя из должностных окладов

Должностные оклады работников школы устанавливаются на основании Постановления Правительства Самарской области от 20.10.2008 №431 в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

Размер и сроки увеличения должностных окладов работников школы так же устанавливаются Правительством Самарской области.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией, либо функциональными обязанностями.

2.10.3.3. Специальная часть ФОТ АХП школы включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

2.10.3.4. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ. Работникам школы производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных в специальной части ФОТ.

Размеры и условия назначения выплат из специальной части ФОТ устанавливаются Трудовым законодательством РФ, настоящим Положением. Выплаты из специальной части ФОТ начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

2.10.3.5. Стимулирующая часть ФОТ работников школы включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.10.3.6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утвержденных министерством образования и науки Самарской области.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам школы, за исключением, директора школы, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением, трудовым законодательством РФ иными нормативными правовыми актами, регулируемыми нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ.

2.11. Оплата труда работников школы при осуществлении школьных перевозок

2.11.1. Расчет заработной платы водителей и сопровождающих воспитателей при осуществлении школьных перевозок регламентируется Методикой, утвержденной постановлением правительства Самарской области от 24.12.2007 №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» и постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2008 года №522 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 года №267.

2.11.2. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок предусматривается на 1 ставку не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя.

2.11.3. При расчете фонда оплаты водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются доплаты в размере 25% от тарифной части, которые устанавливаются работникам в соответствии с Положением.

2.11.4. 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».

2.11.5. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле: $ОДФС = (CY1N1 + CY2N2 + CY3N3 + CX1K1 + CX2K2 + CX3$

$K3) \times 1,262 \times 12$, где ОДФС – объем средств областного бюджета на выплату надбавок;

С – размер тарифной ставки(оклада)водителя школьного автобуса, соответствующий 10 разряду Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утвержденной Правительством Самарской области;

Y1,Y2,Y3 – размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса;

N1,N2,N3 – количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

X1,X2,X3 – размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K1,K2,K3 – число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день.

2.11.6. Тарифная ставка водителя (оклад) устанавливается по 10 разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.

2.11.7. В зависимости от стажа работы водителем автобуса (общий стаж) устанавливаются надбавки:

Y1 – до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

X2 – до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

Y3 – до 150 %, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

2.11.8. 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.

2.11.9. Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно Методике.

2.11.10. Установленные в соответствии Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 30% от размера тарифной ставки (оклада) 10 разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утвержденной Правительством Самарской области.

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

2.12. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам школы

2.12.1.Порядок и условия:

2.12.1.1. В ГБОУ СОШ с. Староганькино устанавливаются стимулирующие выплаты в целях:

- стимулирования роста профессионального мастерства работников школы;
- усиления их материальной заинтересованности за качество выполняемой работы;
- улучшения материального положения работников школы;
- соблюдения положений по охране труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, других нормативных документов Правительства РФ и Правительства Самарской области.

2.12.1.2. Настоящее Положение регламентирует:

- Критерии деятельности учителей, используемые образовательным учреждением утвержденные директором школы и согласованные Управляющим советом школы.
- Критерии деятельности административно-хозяйственного персонала, используемые образовательным учреждением утвержденные директором школы и согласованные Управляющим советом школы.
- Сроки предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя общеобразовательного учреждения.
- Размеры стимулирующих выплат.
- Период, на который могут быть установлены стимулирующие выплаты.
- Сроки предоставления руководителем общеобразовательного учреждения на

рассмотрение Управляющего совета аналитической информации о показателях деятельности работников.

- Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат.
- Возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

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

- до 30 % средств стимулирующего фонда направляются на разовые стимулирующие выплаты для всех работников ОУ по основаниям и критериям, определенным настоящим Положением в разделе 5;
- не менее 70 % денежных средств стимулирующего фонда направляются на ежемесячные стимулирующие выплаты по количеству баллов набранных по «Листам оценивания качества работы».

Экономия по стимулирующему фонду должна быть выплачена в 100% объеме по результатам квартала.

2.12.1.4. Установление показателей, критерий, оснований, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Показатели и критерии эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата.
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.12.1.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

Периодичность устанавливается приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом.

2.12.1.6. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа директора ОО. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда учреждения, руководителям структурных подразделений дошкольного образования учреждения в размере не более 10% от стимулирующего фонда конкретного структурного подразделения.

Стимулирующий фонд школы в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется следующим образом: общий фонд стимулирования школы, за минусом 3% фонда стимулирования руководителя

- на выплаты педагогическому персоналу школы направляется 100%;

2.12.1.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее **4 месяцев**;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.
- отсутствие дисциплинарных взысканий

2.12.2.Критерии оценивания качества труда работников школы:

2.12.2.1. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя (**приложение № 2**),

критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя (**приложение №3**)

критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога (**приложение №4**)

критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтерии (главного бухгалтера, бухгалтера), завхоза, делопроизводителя (**приложение №5**)

2.12.2.2. Работники общеобразовательного учреждения представляют директору материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОО и по форме, утвержденной приказом директора, не позднее 10 декабря текущего года.

– 2.12.2.3. Размеры выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный на основании критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников. Баллы проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели критериев являются основанием для назначения выплат. Работник учреждения прикладывает пояснительную записку, содержащую информацию, подтверждающую достижение значений по каждому критерию и показателю стимулирования, а также копии документов, подтверждающих достижение значений показателей оценочного листа (дипломов, грамот, свидетельств и др.) Комиссия не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статистических данных учреждения, содержащих персональные данные.

2.12.2.4. Критерии эффективности заполняются на педагогических работников Учреждения и работников бухгалтерии, завхоза, делопроизводителя за исключением внешних совместителей.

– Критерии эффективности подписывается председателем экспертной комиссии.

– Состав экспертной комиссии определяется приказом директора школы.

– В состав экспертной комиссии включаются: заместители директора, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, специалист по кадрам, представители Управляющего Совета (из числа родительской общественности), представитель органа управления образованием (по согласованию), представитель органа муниципального образования (по согласованию).

2.12.2.5. Экспертная комиссия обязана в течение 3 дней после представления аналитической информации директором школы её рассмотреть и утвердить итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников ОО за истекший годовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику

не позднее 15 января текущего года .

2.12.2.6. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников Школы делится 70%х30%. Первые 70% стимулирующей части педагогических работников Школы направляются на периодические стимулирующие выплаты (Надбавки за эффективность (качество) работы), вторые 30% направляются на разовые выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) педагогическим работникам школы и выплаты вновь принятым педагогам проработавших в учреждении 6 месяцев. Сумма стимулирующей части, направляемая на периодические выплаты, делится на общее количество фактически набранных баллов в соответствии с Приложением 2, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Офб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Офб – общее фактическое количество баллов, которые находятся по формуле:

$$\text{Офб} = \text{Фб} \times \text{Кп}$$

где Фб – общее фактическое количество баллов, Кп – количество педагогических работников.

2.12.2.7. Стимулирующие выплаты педагогическому и вспомогательному персоналу СП производить исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части соответствующей категории персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 3 далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ соответствующей категории персонала; Омб – общие максимально запланированные баллы в данной категории, которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где Мб – максимально запланированное количество баллов соответствующей категории персонала, Кп – количество работников соответствующей категории.

2.12.2.8. Утверждение основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности работников – утверждается Советом ОО дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и сентябре.

2.12.2.9. Утвержденный показатель используется в период с января по август (с сентября по декабрь) текущего учебного года для расчета в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику путем умножения денежного веса, утвержденного одного балла оценки, на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности, полученной работником в результате мониторинга.

2.12.2.10. Директор ОО в срок до 15 января издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.12.2.11. Работник ОО ознакомливается под подпись с решением экспертной комиссии по установлению надбавок за результативность его труда и, в случае своего несогласия с оценкой в течении двух рабочих дней направляет письменное заявление на имя директора школы с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.

2.12.2.12. По поручению директора Учреждения члены экспертной комиссии повторно рассматривают материалы работника ОО и в течение 3-х дней готовят письменный ответ.

2.12.2.13. Предложения членов экспертной комиссии учитываются директором ОО при подготовке приказа на установление выплат.

2.12.2.14. Предложения комиссии по установлению надбавок за результативность работы работника ОО могут быть приняты директором Учреждения к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов комиссии и завизированы председателем экспертной комиссии.

2.12.2.15. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

2.12.2.16. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

2.12.2.17.. Основными критериями оценки деятельности работников АХП школы являются:

Работники бухгалтерии

1. Качественное ведение документации (отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов).
2. Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета.
3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.
4. Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты.
5. Отсутствие замечаний по осуществлению закупок.
6. Отсутствие замечаний по работе с казначейством.
7. Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны СВУ.
8. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств и на счетах учреждения на конец отчетного периода.
9. Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результатов их использования в хозяйственной деятельности Школы.
10. Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности Школы.
11. Своевременное и качественное предоставление отчетности (отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов).
12. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом).
13. Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда: наличие – (-5 баллов). Отсутствие – 5 баллов.

2.12.2.18. На основании данных критериев каждый работник заполняет «Лист оценивания качества работы» по форме, утвержденной руководителем общеобразовательного учреждения с простановкой баллов (Приложение 2); готовит сведения, подтверждающие соответствие критерию. Листы оценивания и подтверждающие материалы сдаются в установленные сроки в Комиссию по рассмотрению материалов работников школы по оценке эффективности (качества) труда для проверки и составления Протокола.

2.12.2.19. В зависимости от изменений в работе школы «Критерии и показатели качества работы персонала» могут изменяться. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на заседании Управляющего совета школы.

2.12.2.20. Критерии и оценка показателей качества работы руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании «Листа оценивания качества работы руководителя ОУ», Положения о распределении стимулирующего фонда руководителей и оформляется приказом по СВУ МО и НСО.

2.13. Порядок рассмотрения и оценивания работы педагогов и административно-хозяйственного персонала:

2.13.1. Комиссия, утвержденная приказом руководителя общеобразовательного учреждения, проверяет «Листы оценивания», представления на работников АХП и подтверждающие материалы, готовит Протокол по результатам работы комиссии по оценке деятельности педагогов и административно-хозяйственного персонала, предоставляемого в Управляющий совет школы на согласование.

2.13.2. После согласования с Управляющим советом, руководителем общеобразовательного учреждения издается приказ об утверждении стимулирующих баллов и назначении стимулирующих выплат работникам с указанием размеров, сроков осуществления выплат и передается в бухгалтерию для исполнения.

2.13.3. Работник вправе присутствовать при рассмотрении Комиссией материалов и давать необходимые пояснения.

2.13.4. Сроки предоставления и рассмотрения материалов «Оценивания работы педагогов и административно-хозяйственного персонала» также прописываются в приказе директора школы.

2.14. Порядок установления размеров стимулирующих выплат:

2.14.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании полученных баллов по «Листу оценивания» и представлений 2 раза в год: в сентябре текущего года по результатам работы за полный учебный год с 1 сентября предшествующего года по 31 августа текущего года и в январе текущего года по результатам работы за предшествующий календарный год.

2.14.2. Размеры выплат устанавливаются в процентном или денежном выражении по решению администрации школы при согласовании с Управляющим советом. Размеры стимулирующих выплат по каждому заработанному баллу зависят от размера стимулирующего фонда работников школы и утверждаются приказом директора школы.

2.14.3. При этом устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующей выплаты работнику школы:

1) определяется общее количество баллов по учителям по учреждению:

2) определяется размер стимулирующей выплаты, приходящейся на один балл – отношение размера фонда стимулирующих выплат на общее число баллов;

3) определяется размер стимулирующей выплаты педагогу – произведение размера выплаты за один балл на количество баллов.

2.15. Отмена или изменение стимулирующих выплат:

2.15.1. Отмена или изменение стимулирующих выплат производится приказом руководителя образовательного учреждения самостоятельно, по представлению заместителей директора школы, на основании предписаний вышестоящих организаций или проверяющих учреждений. Об изменении (снятии) доплаты доводится до сведения Управляющего Совета школы.

Причиной изменения (снятия) выплаты является:

1. Нарушение дисциплины труда и «Правил внутреннего распорядка учреждения» ;
2. Нарушение Правил техники безопасности и Охраны труда, Правил пожарной безопасности;
3. Грубое нарушение требований Устава школы и других Локальных актов образовательного учреждения;

4. Невыполнение (или ненадлежащее исполнение) своих должностных обязанностей;
5. Предоставления заведомо ложной информации о своей деятельности;
6. Поступления Предписаний о нарушениях со стороны инспектирующих учреждений и вышестоящих организаций.

2.15.2. Работники учреждения имеют право обсудить правомерность принятого решения через представительные органы работников («профсоюзы») с присутствием члена Управляющего совета школы.

2.16. Порядок, основание разовых стимулирующих выплат работникам школы

2.16.1. Работникам школы могут быть выплачены разовые стимулирующие выплаты – премии за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

2.16.2. Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат:

№ Основание для премирования, критерии. Размер разовой выплаты (руб.)

1. За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы. До 10000.
 2. За высокие показатели работы по итогам учебной четверти, полугодия, учебного года, квартала, финансового года. До 10000
 3. За подготовку, организацию и качественное проведение общешкольных, районных, окружных, областных мероприятий. До 5000
 4. За качественное выполнение срочных и непредвиденных работ. До 7000
 5. За сложность и напряженность в работе. До 5000
 6. За высокий уровень исполнительской дисциплины. До 4000
 7. За качественную организацию дистанционной работы.
 8. За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности. До 8000
 9. За своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности. До 10000
 10. За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность школьного имущества. До 5000
 11. За качественное, безаварийное обеспечение школьных перевозок. До 7000
 12. За результативность участия обучающихся в социальных проектах
 - на муниципальном уровне
 - на окружном уровне
 - на федеральном уровне. До 5000
 13. За результативность работы и в связи с празднованием Нового года, международного женского дня 8 марта, Дня защитника Отечества. До 10000
 14. За результативность работы и в связи с празднованием профессиональных праздников: День Учителя, День дошкольного работника, День работников автомобильного транспорта, день бухгалтера,. До 10000
- 2.12.3. Разовая стимулирующая выплата (премия) назначается приказом директора по Учреждению.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. Формирование и структура фонда оплаты труда структурных подразделений.

3.1.1. Настоящий раздел Положения определяет порядок оплаты труда работников структурных подразделений школы, реализующие программы дошкольного образования(далее –СП).

3.1.2. Формирование фонда оплаты труда работников СП осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области (далее норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле $ФОТ = NDH$, где ФОТ – фонд оплаты труда работников СП.

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанной в соответствии с Методикой расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы структурного подразделения на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области, утвержденной Правительством Самарской области.

D – соотношение фонда оплаты труда работников СП и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника(85-97 % от норматива).

H – количество воспитанников в СП.

3.1.3. При распределении ФОТ применять структуру распределения ФОТ по НФО:

- на образовательный процесс:

Базовая часть – 71,7%,

стимулирующая часть – 28, 3%:

- за присмотр и уход: базовая часть – 76,8%, стимулирующая часть – 23,2%.

Экономия по фонду труда направляется на разовые стимулирующие выплаты и материальную помощь.

3.1.4. Заработная плата работников СП представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.5. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за работу в коррекционной группе;
- доплата за организацию работы коррекционных групп;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

- ежемесячные надбавки за выслугу лет;

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», а так же «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада,

- при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада;

- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие. А также превышение плановой наполняемости);

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

- выплаты работникам СП за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.1.7. Должностные оклады работников СП устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3.1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников СП устанавливаются Правительством Самарской области.

3.2. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

3.2.1. Работникам СП производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий(должностей);

- доплата за работу в коррекционной группе;

- доплата за организацию работы коррекционных групп;

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.2.2. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.2.4. Работникам СП устанавливаются надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями:

№ Основание для начисления надбавки. Доплаты. Размер(руб.)

1. Доплата за осуществление деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями. До 10000
2. Доплата за сложность и напряженность в работе. До 5000
3. За организацию работы в АСУ РСО. До 5000
4. За организацию мониторинга качества образования. До 3000
5. За оформление электронной отчетности. До 2000
6. За организацию здоровьесберегающей среды. До 2000
7. За своевременное предоставление различной отчетности по бухгалтерской службе. До 2000
8. За подготовку экономических расчетов. До 1000
9. За выполнение поручений и распоряжений вышестоящих органов. До 5000
10. За уборку территории закрепленной за структурными подразделениями. До 1000.

3.3. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

3.3.1. 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, определенным настоящим Положением в разделе 5;

- не менее 90% денежных средств стимулирующего фонда направляются на ежемесячные стимулирующие выплаты по количеству баллов набранных по «Листам оценивания качества работы» и распределяется следующим образом по блокам;

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам (в том числе заместителям директора школы по СП), применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от доли стимулирующей части фонда оплаты труда приходящей на ежемесячные выплаты;

- на выплату ежемесячных надбавок за выслугу лет направляется не менее 13% от доли стимулирующей части фонда оплаты труда приходящей на ежемесячные выплаты;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от доли стимулирующей части фонда оплаты труда приходящей на ежемесячные выплаты;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от доли стимулирующей части фонда оплаты труда приходящей на ежемесячные выплаты;

- на выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от доли стимулирующей части фонда оплаты труда приходящей на ежемесячные выплаты. Экономия по стимулирующему фонду должна быть выплачена в 100% объеме по результатам квартала.

3.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемых министерством образования и науки Самарской области.

3.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании полученных баллов по «Листу оценивания» и представлений 1 раз в год – в январе текущего года по результатам работы за полный учебный год: с 1 января предшествующего года по 31 декабря текущего года.

3.3.4. Размеры выплат устанавливаются в процентном или денежном выражении по решению администрации школы при согласовании с Управляющим советом.

Размеры стимулирующих выплат по каждому заработанному баллу по работникам СП зависят от размера стимулирующего фонда структурного подразделения и утверждаются приказом директора школы.

3.3.5. При этом устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующей выплаты работникам СП:

- 1) определяется общее количество баллов по работникам СП по блокам;
- 2) определяется размер стимулирующей выплаты, приходящийся на один балл данного блока – отношение размера фонда стимулирующих выплат на общее количество баллов по блоку.
- 3) определяется размер стимулирующей выплаты – произведение размера выплаты за один балл на количество баллов по блоку.

3.3.5. Условия для назначения стимулирующих выплат:

*Стаж работы в должности не менее 6 месяцев

*Отсутствие случаев травматизма учащихся на занятиях, при проведении воспитательных и массовых мероприятиях, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

*Отсутствие дисциплинарных взысканий

3.4. Порядок рассмотрения и оценивания работы работников СП.

3.4.1 Комиссия СП, утвержденная приказом директора Учреждения, проверяет «Листы оценивания» и представляет на согласование в Управляющий совет школы.

3.4.2. После согласования с Управляющим советом, руководитель общеобразовательного учреждения издается приказ о назначении стимулирующих выплат работникам с указанием размеров, сроков осуществления выплат и передается в бухгалтерию для исполнения.

3.4.3. Работник вправе присутствовать при рассмотрении Комиссией материалов и давать необходимые пояснения.

3.4.4. Сроки предоставления и рассмотрения материалов также прописываются в приказе директора школы.

3.5. Порядок, основания разовых стимулирующих выплат работникам СП

3.5.1. Работникам СП могут быть выплачены разовые стимулирующие выплаты-премии за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда по СП.

3.5.2. Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат:

№ Основание для премирования, критерии.

Размер разовой выплаты (руб.)

- 1) За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы. До 1000
- 2) За высокий уровень исполнительской дисциплины. До 4000
- 3) За подготовку призеров, конкурсов, соревнований:
 - на муниципальном уровне. До 1000
 - на окружном уровне. До 3000
- 4) За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и сдачу отчетности. До 10000
- 5) За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность имущества СП. До 5000
- 6) За соблюдение сроков и качественную подготовку СП к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений. До 10000
- 7) За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ. До 7000
- 8) За результативность работы и в связи празднованием профессиональных праздников: День дошкольного работника, День бухгалтера. До 10000
- 9) За результативность работы и в связи празднованием Нового года, международного женского дня 8 марта. До 10000

3.5.3 Разовая стимулирующая выплата (премия) назначается приказом директора по Учреждению.

5. ПОРЯДОК, АЛГОРИТМ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1 В Учреждении до 10 января приказом директора создаются:

- общешкольная комиссия по оценке результативности работников ГБОУ СОШ с. Староганькино.

5.2. Функции и организация работы Комиссий:

5.2.1. Комиссия является органом по рассмотрению материалов самоанализа деятельности работников Учреждения по определению качества их работы и установления стимулирующих баллов.

5.2.2. Материалы самоанализа подлежат рассмотрению в течении 3-х дней.

5.2.3. Материалы самоанализа деятельности работники должны представлять 1 раз в год, до 15 января.

5.2.4. Отказ в приеме документов самоанализа в установленные сроки не допускается.

5.2.5. Комиссия рассматривает документы работников школы в течении 3-х дней.

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

5.2.7. Заседания Комиссии считаются правомочным, если на нем присутствуют большинство членов. Решения комиссии не пересматриваются.

5.2.8. Решение _____ комиссии передается на согласование в Управляющий совет школы. После согласования по школе издается приказ по стимулирующим выплатам.

5.2.9. На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается всеми членами, книга протоколов хранится в школе 1 год, листы оценивания и подтверждающий материал хранятся до назначения новых стимулирующих выплат.

6. Тарификация работников Школы.

6.1. Для оплаты фактической учебной (педагогической) нагрузки работникам Школы ежегодно по состоянию на 1 сентября и 1 января составляется тарификация и утверждается директором Школы.

6.2. Тарификация лиц. Работающих по совместительству(внутреннему и внешнему) отражается строками по каждой должности (профессии),также отдельно отражается тарификация директора и его заместителей, выполняющих преподавательскую работу по своей педагогической специальности.

6.3. Заработная плата работника Школы предельными размерами не ограничивается.

7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

7.1 Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2.Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников.

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором школы.

8. Порядок установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работником государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.

За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

- в классах с наполняемостью 14 человек и более в размере 1600(одна тысяча шестьсот рублей).
- в классах с наполняемостью менее 14 человек в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ.

9.1. Получение работниками заработной платы, компенсационных выплат, декретных начислений, материальной помощи, больничных листов, единовременных выплат по согласию с работодателем перечисляется на заработную плату каждого работника.

9.2.Настоящее положение вступает в силу с момента его принятия на Общем собрании трудового коллектива школы и утверждения приказом по образовательному учреждению.

9.3. Учреждение имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

9.4. Время действия Положения неограниченно - до принятия изменений и дополнений, либо нового Положения.

9.5. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с Учетом мнения выборного органа, согласовываются Управляющим советом и утверждаются приказом директора школы.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№	Виды	Размер %
1	За работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3	За работу с вредными условиями труда:	
	шеф-повару, повару	12%
	рабочему по стирке белья и ремонту спецодежды	12%
	уборщику служебных помещений	12%
	кухонному рабочему	12%
	старшей медсестре	12%
	Ведущему специалисту по кадрам (делопроизводителю)	12%
	Главному бухгалтеру, бухгалтеру	12%
	младшему воспитателю, помощнику воспитателя	12%
4	За работу с воспитанниками, имеющими отклонения в разви-тии	
	руководителю структурного подразделения	20%
	воспитателю, старшему воспитателю	20%
	учителю-логопеду, учителю- дефектологу	20%
	музыкальному руководителю	20%
	инструктору по физической культуре	20%
	педагогу-психологу	20%
	младшему воспитателю, помощнику воспитателя	15%

Приложение №2 к Положению об оплате труда работников

УТВЕРЖДЕН:

И.о. директора школы

Н.Н.Иванова

Приказ №90/3 от «_27»
декабря 2021 г.

ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ
эффективности (качества) работы учителя
ГБОУ СОШ с. Староганькино
м.р. Похвистневский Самарской области
(на период с 01.01 2021 по 30.12.2021 года)

Ф.И.О. учителя: _____

Учебная дисциплина: _____

Образование: _____

Стаж педагогической деятельности: _____

Квалификационная категория: _____

Дата заполнения: _____

Общее количество набранных баллов: _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Подтверждающие документы	Максимальное значение	Самооценка	Экспертная оценка
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам). В 1-х классах средний балл подсчитывается по результатам контрольных срезов Примечание: средний балл рассматривается в сравнении с результатами учителя за год, предшествующий отчетному	1 балл - положительная динамика; 0,5 балла - стабильный результат 2020-2021 уч. год _____ 2021-2022 уч. год _____	Сведения АСУ РСО Справка рук. по 1 кл.	1		
2	Снижение численности обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1 баллов - отсутствие неуспевающих обучающихся (по итогам учебного года) Минус 1 балл - наличие неуспевающих обучающихся 2020-2021 уч. _____ % 2021-2022 уч. _____ %	Сведения АСУ РСО	1		

4	Результаты независимой итоговой аттестации выпускников на уровне основного общего образования (ОГЭ)	4 балла за класс - отсутствие неуспевающих учеников по русскому языку, математике; 2 балла - доля неуспевающих выпускников (математика, русский язык) ниже среднего значения по образовательному округу Предметы по выбору: 3 балла – справились свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель; 2 балла – справились от 30 % до 60% обучающихся; 1 балл – справились до 30% обучающихся; Минус 1 балл – наличие неуспевающих обучающихся	Протоколы ОГЭ Сведения АСУ РСО	4		
5	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	по 1 предмету – 1 балл; по 2 предметам – 2 балла;	Протоколы ОГЭ Сведения АСУ РСО	2		
6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА):	1балл - ниже среднего значения по образовательному округу; 2 балла - на уровне среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку; 3 балла - выше среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку По предметам по выбору: 2 балла - свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель; 1,5 балла - от 30 % до 60% обучающихся; 1 балл - до 30 % обучающихся		3		
7	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	3 балла за класс - 100% - русский язык, математика, итоговое сочинение (изложение) 1 балл - доля выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов, ниже среднего значения по	Протоколы ЕГЭ	3		

		образовательному округу ; 0 баллов - доля неуспевающих выпускников выше среднего значения по образовательному округу Предметы по выбору 2 балла - свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель); 1 балла - от 30 % до 60% обучающихся; 0,5 балла - до 30 % обучающихся; Минус 0,5 балла - за каждого обучающегося, не преодолевшего минимальный порог				
8	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	3 балла - выше среднего значения по образовательному округу; 2 балла - на уровне среднего значения по образовательному округу; 1 балл - наличие выпускников, получивших на ЕГЭ от 81 до 100 баллов	Протоколы ЕГЭ	3		
9	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем	4 балла - 100%	Протоколы ЕГЭ	4		
10	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью	1 балл - за каждого обучающегося	Протоколы ЕГЭ			
11	Результаты независимой оценки качества обучения (ВІР, РКР, НИКО)	1 балла - отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; Минус 1 балл - наличие	Протоколы ФИСОКО	1		
12	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся класса результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВІР по преподаваемому учителем предмету(-ам)	0,5 балла - соответствие по одному предмету; 1 балл - соответствие по двум предметам; 2 балла – по 3 и более предметам; Минус 0,5 балла - несоответствие по одному предмету; Минус 1 балл - несоответствие по двум предметам; Минус 1,5. балла – несоответствие по	Протоколы ФИСОКО Сведения АСУ РСО	2		

		трех предметам.				
13	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл – отсутствие обоснованных жалоб; Минус 1 балл - наличие обоснованных жалоб	Справка заместителя директора по УВР	1		
14	Достижение высокого уровня обученности в классах, где преподает учитель	4 балла - уровень обученности по результатам итоговых письменных работ, промежуточной аттестации в 5-8, 10-х классах выше или соответствует уровню по предмету (математика, русский язык - 70%); 3 балла – физика - 80% и выше; 2 балла - история, обществознание география, биология, иностранный язык, информатика, химия.физическая культура - 80% и выше; начальная школа (2-4 классы): математика, русский язык - 80% и выше Степень обученности учащихся (СОУ): $COY = (\text{кол-во "5"} \times 100 + \text{кол-во "4"} \times 64 + \text{кол-во "3"} \times 36 + \text{кол-во "2"} \times 16 + \text{кол-во "н/в"} \times 7) / \text{общее кол-во учащихся}$	Сведения АСУ РСО Аналитическая справка по итогам письменных работ, промежуточной аттестации	4		
15	Снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл - отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН); 0,5 балла – снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН);	Справка ответственного за ВР	1		
16	Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	2 балл - выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО ; 1 балла - на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО;	Сведения АСУ РСО	2		
17	Доля обучающихся, вовлечённых классным руководителем, в	1 балл - 30-49 % обучающихся;	Статистические данные о	3		

	проекты по патриотическому воспитанию, в т.ч. РДШ, Юнармия, волонтерского движения, ЮИД, деятельность школьного музея и(или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем	1,5 балла - 50-75% обучающихся; 2 балла - 75-100% обучающихся; 3 балла - сопровождение какого-либо детского, юношеского движения и т.д.	регистрации с сайтов Пакет документов по сопровождению (Положение, план работы, список членов объединения, протоколы заседаний, результаты участия в мероприятиях)			
18	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем или классным руководителем, в социальных проектах	0,5 балла – участие в очных конкурсах социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя; 1 балл - призовое место в очных конкурсах социальных проектов на районном уровне; 2 балла - призовое место в очных конкурсах социальных проектов на окружном уровне; 3 балла - призовое место в очных конкурсах социальных проектов на областном уровне и выше	Приказы Грамоты Сертификаты Дипломы	3		
19	Доля обучающихся, вовлеченных учителем и классным руководителем, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик	2 балла - выше, чем в среднем по ОО; 1 балла - имеет положительную динамику	Приказ по ОО	2		
ИТОГО по 1 критерию – 43						
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
1	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	0,5 балл – участие до 50% обучающихся на школьном уровне; 1 балла - участие от 51% до 80% обучающихся на школьном уровне; 2 балла - участие от 81% до 100% обучающихся на школьном уровне; 1 балл – за участие ученика или группы на районном или окружном уровне; 2 балла – за участие 1 ученика на областном уровне; 3 балла – за участие 1 ученика на всероссийском уровне; 0,5 балла – за поощрение по каждому	Приказы Грамоты, дипломы и пр. Сведения АСУ РСО	5		

		предмету независимо от количества обучающихся; 1 балл – за ученика или группу, ставших победителями или призёрами на районном уровне; 2 балла - за ученика или группу, ставших победителями или призёрами на окружном уровне; 3 балла – за ученика или группу ставших победителями или призёрами на областном или региональном уровне; Примечание: баллы суммируются				
2	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	1 балл – за ученика или группу, ставших победителями или призёрами на районном уровне; 2 балла - за ученика или группу на окружном уровне; 3 балла – за ученика или группу на областном или региональном уровне; 4 балла - за ученика или группу на всероссийском или международном уровне; 0,5 балла – за участие ученика или группы на районном уровне; 1 балл – за участие ученика или группы на окружном уровне; 1,5 балла – за участие ученика или группы на областном или региональном уровне; 2 балла – за участие ученика или группы на всероссийском или международном уровне Примечание: баллы суммируются	Приказы Грамоты, дипломы и пр.	5		
3	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) по любому из направлений: «Экология», «Патриотическое воспитание», «Волонтерство», «РДШ», «Ученическое	1 балл – за ученика или группу, ставших победителями или призёрами: на районном уровне; 2 балла – за ученика или группу на окружном уровне; 3 балла – за ученика или группу на областном или региональном уровне; 4 балла - за ученика или группу на	Приказы Грамоты, дипломы и пр.	5		

	самоуправление»	всероссийском или международном уровне; 0,5 балла – за участие ученика или группы на районном уровне; 1 балл – за участие ученика или группы на окружном уровне; 1,5 балла – за участие ученика или группы на областном или региональном уровне; 2 балла – за участие ученика или группы на всероссийском или международном уровне Примечание: баллы суммируются 1 балл – за ученика или группу, ставших победителями или призёрами в заочных конкурсах, фестивалях на окружном уровне(0,5 - участие) 2 балла – за ученика или группу на областном или региональном уровне(16 – участие); 3 балла – за ученика или группу на всероссийском или международном уровне (независимо от количества конкурсов) (2б - участие),				
4	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	1 балл – за ученика или группу, ставших победителями или призёрами: на районном уровне; 2 балла – за ученика или группу на окружном уровне; 3 балла – за ученика или группу на областном или региональном уровне; 4 балла - за ученика или группу на всероссийском или международном уровне; 0,5 балла – за участие ученика или группы на районном уровне; 1 балл – за участие ученика или группы на окружном уровне; 2 балла – за участие ученика или группы на областном или региональном уровне;	Приказы Грамоты, дипломы и пр.	5		

		3 балла – за участие ученика или группы на всероссийском или международном уровне Примечание: баллы суммируются 1 балл – за ученика или группу, ставших победителями или призёрами в заочных конкурсах, фестивалях на окружном уровне(0,5 – участие) 2 балла – за ученика или группу на областном или региональном уровне (1б. – участие) 3 балла – за ученика или группу на всероссийском или международном уровне (независимо от количества конкурсов, соревнований)(2б. - участие)				
5	Наличие обучающихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	3 балла - за 1 учащегося(при наличии сертификата)	Сертификаты участников	5		
6	Участие обучающихся А) в региональных и федеральных проектах, ориентированных на профориентацию и самоопределение обучающихся, в т.ч. «Взлёт», «Большие вызовы», Б) в открытых онлайн-уроках «Проектория» направленных на раннюю профориентацию (по итогам календ.года). В) в региональном проекте «Билет в будущее»; Г) в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»; Д) участие родителей в различных мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся.	А) 1 балл – за участие ученика на региональном или федеральном уровне; Б) 5 баллов – за победителя/призёра на региональном или федеральном уровне; В) 80-90%- 0,5 балла; 100% - 1 балл; Г) 1 балл – за регистрацию 80% и более обучающихся; Д) 1,5 балла – за организацию тестирования всех зарегистрированных обучающихся; Е) 2балла – за прохождение всеми зарегистрированными обучающимися профпроб; Ж) 1 балл – за участие (участник соревнований и/или болельщик) 80% и более обучающихся; З) 2 балла – за победителя/призёра соревнований И) 1 балл – за организацию одного мероприятия: открытого классного часа,	А – Д - Приказы Грамоты, дипломы и пр. Е) План и анализ мероприятий, скриншот страницы Интернет о размещении информации	5		

		ярмарки профессий, круглого стола и пр. Примечание: баллы суммируются				
ИТОГО по 2 критерию – 30						
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
1	Результативность участия педагогических работников ОО в мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся (семинары, конференции, форумы, круглые стол, мастер-классы, Апрельские встречи)	0,5 балла - на школьном уровне; 1 балл - на районном уровне; 1,5 балла – на окружном уровне; 2 балла - на областном уровне и выше Примечание: баллы не суммируются	Сертификаты Программы мероприятий Аналитические справки	2		
2	Результативность участия учителя в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	1 балл – на окружном уровне; 2 балла – на областном уровне	Сертификаты Программы мероприятий	2		
3	Наличие обучающихся у учителя, в т.ч. классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль через ЦОК, с использованием платформ: Учи.ру, Яндекс.Учебник, Фоксфорд, Образовариум и др.	1 балл - не менее 50 % от общего числа обучающихся классов, в которых преподает учитель 2балла – более 50% учащихся.	Скриншоты Интернет-страниц	2		
4	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся	3 балла - внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО Минус 1 балл – не использует МСОКО АСУ РСО	Сведения АСУ РСО	3		
5	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	1 балл - презентация методической разработки урока, внеурочного занятия, авторских заданий по ФГ (не менее 5 заданий) на уровне ОО 2 балла – на уровне округа; 3 балла – на уровне области	Документ, подтверждающий презентацию методической продукции	3		
6	Эффективное внедрение современных образовательных технологий и руководство инновационной и организационной деятельностью в образовательном процессе (ЦОС, МО, СПТ, АСУ РСО, школьный музей и др.)	От 1 до 3б ЦОС- 2 б., МО - 1б., СПТ- 1б., музей - 1б. АСУ РСО - 1б	Справка директора ОО	3		
7	Обеспечение работы школьного сайта. Своевременное пополнение электронного контента во всех сферах образовательной деятельности образовательного учреждения	от 1 до 5 б 90-100%-5 б. Менее 90%-0б.	Справка заместителя директора по УВР	5		

	в соответствии с требованиями МОиНСО.					
8	Своевременная актуализация сведений на всех этапах образовательного процесса в едином информационном образовательном пространстве (АСУ РСО) в целях эффективного мониторинга, фиксации хода и результатов образовательной деятельности	Регулярное заполнение системы АСУ РСО: электронный журнал- 0,5 планирование - 0,5 домашнее задание - 0,5 работа с родителями - 0,2 почтовый сервис - 0,3	Справка заместителя директора по УВР Скриншот страниц АСУ РСО	2		
ИТОГО по 3 критерию – 22						
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога						
1	Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных как ОО (в зависимости от уровня), так и в ходе проведения мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	1 балл - выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах, педагогических советах на школьном уровне 2 балла - выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах на окружном уровне; 3 балла - выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах на областном уровне; 4 балла - выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах на региональном и всероссийском уровнях Примечание: при наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих Примечание: баллы суммируются	Выписки из протоколов педсоветов Программы семинаров и пр.	6		
2	Наличие авторских публикаций на официальном сайте школы, официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в периодических изданиях, сборниках, Интернет-ресурсах.	1 балл – не менее 4 публикаций на официальном сайте школы и (или) иных Интернет-ресурсах (соц.сети) 2 балла – не менее 1 публикации в периодических печатных изданиях, сборниках	Скриншоты страниц Копии публикаций	2		
3	Результаты участия работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1 балл - участие на районном уровне; 2 балла – участие на окружном уровне; 3 балла – участие на зональном;	Приказы, грамоты, дипломы и пр.	20		

		4 балла – участие на областном уровне; 5 баллов – участие на всероссийском уровне 3 балла - победитель, призер, лауреат, дипломант на районном уровне; 4 балла – на окружном уровне; 5 балла – на зональном; 6 балла – на областном уровне; 7 баллов - на всероссийском уровне Примечание: баллы суммируются				
4	Результаты участия работника в работах экспертных групп, членов жюри, судейство, организатор ОГЭ, ЕГЭ, сопровождающий на ОГЭ, ЕГЭ, работа в летнем оздоровительном лагере.	Муниципальный, окружной (региональный) уровень: экспертные группы -1(2) жюри - 1(2) судейство -1(2) организаторОГЭ-1 организатор ЕГЭ-1 сопровождающий-0,5 Примечание: баллы суммируются		5		
		воспитатель ЛДП -5 баллов начальник ЛДП – 5 баллов		5		
5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества ОО по модели «учитель-учитель». Результаты участия молодого педагога в мероприятиях различного уровня -	1 балл – участие на окружном уровне; 2 балла – участие на областном уровне; 3 балла- победитель/призёр/лауреат/дипломант на окружном уровне; 4 балла- победитель/призёр/лауреат/дипломант на региональном/областном уровнях; 5 баллов- победитель/призёр/лауреат/дипломант на всероссийском уровне Примечание: баллы суммируются	Приказы, грамоты, дипломы и пр.	10		
6	Повышение квалификации учителя в формах непрерывного образования, в том числе в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного	0,5- за каждый пройденный курс на «Едином уроке» (по требованию ОО); 2 балла – за два курса по одному в каждом полугодии с использованием	Документы о прохождении курсов (удостоверения)	5		

	окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» Подтверждающие документы: копия документа об обучении	информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ». Минус 2 балла – за отказ от прохождения курсов. Примечание: баллы суммируются				
7	Повышение квалификации учителя , в том числе выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов (кроме ИОЧ).	0,5 балла - в объеме до 72 часов; 1 балл -- 72 часа и более; 1,5 балла - 144 часа и более. Минус 1 балла – за отказ от прохождения курсов	Документы о прохождении курсов	1,5		
8	Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	от 0 б до 3 б Оперативное и качественное выполнение поручений администрации	Справка директора ОО	3		
9	Результативность работы педагога за отчетный период (награды, поощрения)	Награды ГБОУ СОШ – 0,5 (школьн.уровень) награды СВУ МО и НСО – 1 б. (мун.уровень) награды МО и НСО – 1,5 б. (обл.уровень) награды МО и НРФ – 2 б. (фед.уровень)	Копии наградных материалов	2		
ИТОГО по 4 критерию – 59,5						
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей						
1	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года	0 балла – до 80% ; 0,5 балл - 81-90 %; 1 балла - свыше 90%	Табели по питанию	1		
2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл – отсутствие; 0 баллов - наличие	Журнал учета несчастных случаев	1		
3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл - доля обучающихся-участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО составляет от 55% и выше (от общей численности обучающихся классов, в которых преподает учитель); 2 балла - наличие обучающихся,	Статистические данные с сайт Копии удостоверений к значкам	3		

		успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет 2-4 %; 3 балла - наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет 5% и выше				
4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений обучающимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине обучающихся	1 балл – отсутствие 0 - наличие	Справка ответственного за ВР	1		
Итого по 5 критерию – 6						
Всего баллов – 160,5						

Председатель экспертной группы: _____/_____/

Секретарь: _____/_____/

Члены экспертной группы: _____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

С листом оценки ознакомлен(а) _____ Учитель _____

Дата заполнения: «_____» _____ 20__ г.

Среднее количество баллов, набранных работниками данной должности _____

УТВЕРЖДЕН:
И.о. директора школы

Н.Н.Иванова

Приказ №_90/3_од от «27» _декабря
2021г.

ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ
эффективности (качества) работы воспитателя
СП «Детский сад Солнышко»ГБОУ СОШ с. Староганькино
м.р. Похвистневский Самарской области
(на период с 01.01 2021 по 30.12.2021 года)

Ф.И.О. воспитателя: _____
Учебная дисциплина: _____
Образование: _____
Стаж педагогической деятельности: _____
Квалификационная категория: _____
Дата заполнения: _____
Общее количество набранных баллов: _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Подтверждающие документы	Максимальное значение	Самооценка	Экспертная оценка
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	частично соответствует-1 соответствует-2 соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход -3	Справка руковод.	3		
2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консуль-тационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1	75%-79%-1 80%-89%-2 90% и более-3	Указать ссылку на сайт, где размещен график предоставления услуги	3		

	раза в полугодие)		приложить копии страниц журналов регистрации обращений за консультационной помощью.			
3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Позитивная динамика-1 Стабильная динамика- 0,5 Отсутствие- 0	Справка административного работника, ответственного за методическое сопровождение и ведение документации в ОО по адаптированному обучению	1		
4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – 2 нет- 0	Справка административного работника, ответственного за методическое сопровождение и ведение документации в ОО по адаптированному обучению	2		
5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие-1 балл Наличие-0	Справка руководителя ОО	1		
6	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО На уровне-1 Выше - 2	Списки детей с указанием программ и учреждений дополнительного образования	1		
7	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Наличие-2 б. Отсутствие-0б.	Справка руководителя ОО	2		
8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1балл выше70% - 2балл	Отчет с АСУ РСО	2		

ИТОГО по 1 критерию – 15						
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	региональный: победитель-3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2	Приказы Грамоты, дипломы и пр.	6		
2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	участие: на первом этапе – 1 во втором (очном) этапе -2 победитель во втором (очном) этапе – 3	Приказы Грамоты, дипломы и пр.	3		
3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образова-нием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Участие: район. – 0,5(побед.-1) окружн. – 1(побед.1,5) регион. – 2(2,5) федерал. – 2,5(3) междун. - 3(побед.-4) Баллы суммируются	Приказы Грамоты, дипломы и пр.	6		
ИТОГО по 2 критерию – 15						
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Наличие-3 Отсутствие-0	Документ, подтверждающий презентацию методической продукции	3		
2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Наличие-3 Отсутствие-0	Скриншот страницы сайта	3		
ИТОГО по 3 критерию – 6						

4.Результативность организационно-методической деятельности педагога						
1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	ОО - 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал – 3	Копия подтверждающих документов	3		
2	Наличие авторских публикаций на официальном сайте школы, официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в периодических изданиях, сборниках, Интернет-ресурсах.	1 балл – не менее 4 публикаций на официальном сайте школы и (или) иных Интернет-ресурсах (соц.сети); Не менее 1 публикации в периодических печатных изданиях, сборниках ОО – 0,5 район. - 1 окружн. – 1,5 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. – 3	Скриншоты страниц Копии публикаций	3		
3	Результаты участия работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1 балл - участие на районном уровне; 2 балла – участие на окружном уровне; 3 балла – участие на зональном; 4 балла – участие на областном уровне; 5 баллов – участие на всероссийском уровне 3 балла - победитель, призер, лауреат, дипломант на районном уровне; 4 балла – на окружном уровне; 5 балла – на зональном; 6 балла – на областном уровне; 7 баллов - на всероссийском уровне Примечание: баллы суммируются	Приказы, грамоты, дипломы и пр.	20		

4	Результаты участия работника в работах экспертных групп, членов жюри, судейство, организатор ОГЭ, ЕГЭ, сопровождающий на ОГЭ, ЕГЭ, работа в летнем оздоровительном лагере.	Муниципальный, окружной (региональный) уровень: экспертные группы -1(2) жюри - 1(2) судейство -1(2) организатор ОГЭ-1 организатор ЕГЭ-1 сопровождающий-0,5 Примечание: баллы суммируются	Приказы, грамоты, дипломы и пр.	5		
		воспитатель ЛДП -5 баллов начальник ЛДП – 5 баллов	Приказы	5		
5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества ОО по модели «учитель-учитель». Результаты участия молодого педагога в мероприятиях различного уровня	1 балл – участие на окружном уровне; 2 балла – участие на областном уровне; 3 балла- победитель/призёр/лауреат/дипломант на окружном уровне; 4 балла- победитель/призёр/лауреат/дипломант на региональном/областном уровнях; 5 баллов- победитель/призёр/лауреат/дипломант на всероссийском уровне Примечание: баллы суммируются	Приказы, грамоты, дипломы и пр.	10		
6	Результативность участия воспитателя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Да/участие ОО – 0,5 район. - 1 окружн.- 1,5 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. - 3 Да/победа в любом конкурсе – 3	Копии документов, подтверждающих результаты участия педагога	5		
7	Повышение квалификации воспитателя , по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов (кроме ИОЧ).	0,5 балла - в объеме до 72 часов; 1 балл -- 72 часа и более; 1,5 балла - 144 часа и более. Минус 1 балла – за отказ от прохождения курсов	Документы о прохождении курсов	1,5		

8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ответственное отношение к требованиям администрации (прохождение анкет, опросов, курсов, диктантов и др.) - 1	Справка заместителя директора по УВР	2,5		
ИТОГО по 4 критерию – 55						
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей						
1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий -0 снижение на 1% - 1 снижение на 2% -2 снижение на 3% и выше -3	Табели по питанию	1		
2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у воспитателя во время образовательного процесса	1 балл – отсутствие; 0 баллов - наличие	Журнал учета несчастных случаев	1		
3	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10% - 1 11%-19% - 2 свыше 20% -3	Статистические данные с сайта ГТО Копии удостоверений к значкам	3		
4	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1% -1 2% -2 3% и выше -3	Приложить список воспитанников с указанием результата и копии удостоверений.	1		
5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Да – 3 Нет - 0	Справка, заверенная руководителем ОО	1		
6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Да – 1 Нет - 0	Справка, заверенная руководителем ОО	1		
7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Да – 1 Нет – 0	Справка, заверенная руководителем ОО	1		
Итого по 5 критерию – 9						
Всего баллов – 100 баллов						

Председатель экспертной группы: _____ / _____ /

Секретарь: _____ / _____ /

Члены экспертной группы: _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С листом оценки ознакомлен(а) _____ Учитель _____

Дата заполнения: « _____ » _____ 20 ____ г.

Среднее количество баллов, набранных работниками данной должности _____

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников

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

(ФИО) _____

за период работы _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значению по критерию	Самооценка(баллы)	Экспертный совет(балл)	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сферах общении	20%-39% - 1 40%-59% - 2 60% и более - 3 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	отсутствие положительного результата за отчетный период - 0 наличие положительного результата за отчетный период - 2 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход	Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (без аналитического отчета) – 1 создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся) – 2 Ежегодно составляется аналитиче-			

	из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	ский отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся (Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды) - 3 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.4	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 1 71-85% - 2 свыше 85% - 3 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР</i>			
1.5	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	ОО – 0,5 муниципальный - 1 окружной – 1,5 региональный - 2 всероссийский – 2,5 международный – 3			

		<i>Копии подтверждающих документов</i>			
1.7	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки	ОО – 0,5 муниципальный - 1 окружной – 1,5 региональный - 2 всероссийский – 2,5 международный – 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
1.8	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого- педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР</i>			
1.9	Доля педагогов, удовлетворенных психолого- педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
1.10	Доля родителей, удовлетворенных психолого- педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР (по ОО); Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. – 1,5			

	методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. – 3 <i>Копия титульного листа печатного издания, страница «Содержание» сборника, в котором помещена публикация, копии документов, подтверждающих о публикации других ресурсов</i>			
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да - 3 <i>Ссылка на страницу сайта (или скриншот страницы сайта)</i>			
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии подтверждающих документов</i>			

3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3			
		<i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.4	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО	район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов.</i>			
3.7	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно- методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:	учебно-методические материалы - 1 методические рекомендации – 1,5 методическое пособие – 2 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.8	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% - 0,5 5% до 10% - 1 более 10% - 1,5 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР</i>			

3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 3 Нет – 0 <i>Аналитическая справка замдиректора по УБР (по ОО);</i>			
		<i>Аналитическая справка старшего воспитателя (по детским садам)</i>			

Председатель экспертной группы: _____ / _____ /

Секретарь: _____ / _____ /

Члены экспертной группы: _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С листом оценки ознакомлен(а) _____ Учитель _____

Дата заполнения: « _____ » _____ 20 ____ г.

Среднее количество баллов, набранных работниками данной должности _____

Приложение №5

к Положению об оплате труда работников

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтерии (главного бухгалтера, бухгалтера), завхоза, делопроизводителя

(ФИО) _____

за период работы _____

№ п/п	Критерии оценивания	Результат (да, нет)	Максимальный балл	Самооценка	Экспертная оценка	Потверждающие документы
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	3			
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Да	2			
3	Соблюдение требований безопасности образовательной среды	Да	2			

4	Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения	Да	2			
5	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Да	3			
6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Да	3			
7	Уменьшение кол-ва списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		1			
8	Качественное ведение документации образовательной организации	Да	3			
9	Своевременное и качественное предоставление отчетности		3 (за каждый отчет)			
10	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Да	1			
11	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	Да	3			
12	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	Да	2			
13	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	Да	3			
14	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	Да	3			
15	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок	Да	3			
16	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	Да	2			
17	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности Школы	Да	3			

18	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Да	3			
19	Отсутствие нарушений при ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	Да	3			
20	Обеспечение санитарно-гигиенических, антитеррористических, противопожарных условий в помещениях и на территории школы	Да	3			
21	Отсутствие замечаний со стороны финансовой службы СВУ МОиНСО	Да	3			
22	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результатов их использования в хозяйственной деятельности Школы.	Да	2			
23	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда: наличие – (-5баллов). Отсутствие – 5 баллов.	Наличие Отсутствие	-2 3			

Председатель экспертной группы: _____ / _____ /

Секретарь: _____ / _____ /

Члены экспертной группы: _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С листом оценки ознакомлен(а) _____ Учитель _____

Дата заполнения: « _____ » _____ 20__ г.

Среднее количество баллов, набранных работниками данной должности _____

