

СОГЛАСОВАНО:
председатель первичной
профсоюзной организации

_____Сахабутдинова Р.Н.

«30» марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
И.о.директора
ГБОУ СОШ с. Старое Ермаково
_____Р.Х.Гимадиева

«30» марта 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области (далее – Учреждение)

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья учащихся (воспитанников), закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 г.

Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 г. N 196;

Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства РФ от 12 сентября 2008 г. N 666;

Постановлением Правительства Самарской области от 01 июня 2006 г № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области; (Список изменяющих документов (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016);

Постановлением Министерства образования Самарской области от 29.10.2008 г. № 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)» в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 г. № 92, от 09.10.2009 г., № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575; Постановлением правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582 «О внесении изменений в постановление 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 финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 (далее Постановление) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики 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»; (Список изменяющих документов (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N

398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576);

Постановлением 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»;

Распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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»;

(Список изменяющих документов (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 N 408-од);

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работникам государственных общеобразовательных учреждений Самарской области (Список изменяющих документов (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 N 4-од, от 30.09.2015 N 382/1-од, от 20.12.2016 N 408-од);

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 г. № 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»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

Постановления Правительства СО от 15 апреля 2015 года № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (от 14.08.2015 № 511, от 18.03.2016 № 119)»;

Постановления Правительства Самарской области от 06.02.2019 № 121 «Об отмене постановления Правительства Самарской области от 11.12.2018 № 766 «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 организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образо-

вания», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

Распоряжением Минобрнауки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области;

Приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1014 «Порядок организации образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»;

Постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Коллективным договором государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области;

Иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области.

Расчёт 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 г № 267.

1.4. Положение разработано в целях дифференциации заработной платы работников различных профессий (должностей) в зависимости от сложности выполняемых работ и требований к категориям работников, в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения повышении качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характера. Критерии и показатели для осуществления выплат работникам приведены в приложениях к локальным актам учреждения.

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

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с Учреждением, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

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

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

1.9. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Самарской области Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.12. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.13. Дни выплаты заработной платы установлены коллективным договором действующим в Учреждении. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц в порядке и сроки, установленные правилами ВТР и коллективным договором. Размер заработной платы за первую половину отработанного календаря месяца (аванса) устанавливается в размере 40% от начисленной заработной платы за полностью отработанную норму рабочего времени за календарный месяц. В исключительных случаях по заявлению работника, ему может быть выплачен аванс в большем размере (до 80% от установленной заработной платы).

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

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

Расчетный листки выдаются работникам на руки, либо отправляются на личную электронную почту (по письменному заявлению работника).

Работник получивший расчетный листок, лично несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных, содержащихся в расчетном листке.

1.1.6. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись.

1.17. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

1.18. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ И ФИЛИАЛОВ

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников 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: $ФОТ = (НбфС + ОДФС) \cdot Н$, где ФОТ – фонд оплаты

труда работников общеобразовательного учреждения; Нбф – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учётом 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 дополни-

тельных финансовых средств;

Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.2. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

2.3.1. Базового фонда оплаты труда работников, утвержденного постановлением Правительства Самарской области, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
- специальный фонд оплаты труда.

2.3.2. Стимулирующего фонда работников школы и филиалов, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.3.3. Объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня, установленного федеральным законом МРОТ.

Структура фонда оплаты труда устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации ООП НОО, ООП ООО и СОО на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива, затрат на оказание государственной услуги в сфере образования, утвержденной постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Методика формирования и распределения ФОТ школ с 01.09.2020 г.

УЧРЕЖДЕНИЯ, РАСПОЛОЖЕННЫЕ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ				
Степень	Базовая часть			Стимулирующая часть
	81,76%			18,24%
	пед. работники (учителя) %	Прочий педагогический, УВП, ОБСЛ. персонал %	Спец. часть	
1 класс ФГОС	54,9	23,29	21,81	18,24
2-4 класс ФГОС	55,17	23,02	21,81	18,24
5 класс ФГОС	56,89	21,3	21,81	18,24
6 класс ФГОС	56,88	21,31	21,81	18,24
7 класс ФГОС	56,87	21,32	21,81	18,24
8-9 класс ФГОС	56,88	21,31	21,81	18,24
10 класс ФГОС	46,15	20,76	33,09	18,24
11 класс ФГОС	45,15	20,76	33,09	18,24

РЕАЛИЗАЦИЯ АДАПТИРОВАННЫХ ПРОГРАММ				
Начальное				

общее на основе ФГОС 1-4 класс	55,04	23,15	21,81	18,24
Основное общее на основе ФГОС 5-9 класс	60,51	17,68	21,81	18,24

ФОТ работников образовательного учреждения	Базовая часть	Стимулирующая часть	Специальная часть
Начальное общее об- разование на основе ФГОС, на дому	93,45	18,24	6,55
Начальное общее об- разование на основе ФГОС, на дому	93,45	18,24	6,55

Методика формирования и распределения ФОТ структурных подразделений дошкольного образования с 01.09.2020 г.

ДОУ	коэффициент	Базовая часть	Стимулирующая часть
Образовательный процесс (основные и адаптированные про- граммы)	коэффициент		1,4361
	%	71,7	28,3
Присмотр и уход	%	76,8	23,2

специальный фонд оплаты труда включает в себя:

- доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

-доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, углубленного изучения отдельных предметов, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

Специальный фонд оплаты труда вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями. 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). Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.4. Изменение размеров должностного оклада работников Учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.6.Штатное расписание и тарификационный список формируется два раза в год: на 01 сентября и на 01 января, и утверждается руководителем Учреждения в соответствии с утвержденной структурой Учреждения, в зависимости от реальной потребности подразделений, объем выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом школы структурой управления.

2.7.Изменения к штатному расписанию школы вносятся на основании приказов по Учреждению.

2.8. Повышение должностных окладов работников школы и филиалов устанавливается на основании нормативных документов Правительства Самарской области.

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

2.10.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения, формируемая за счет средств всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной

платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс по ФГОС, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп$, где:

ЗПп: - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом; Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января; Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце; Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную

категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Педагогические работники, имеющие высшую категорию -1,2

Педагогические работники, имеющие первую категорию -1,1

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология), который устанавливается в следующих размерах:

Если класс не делится на группы - 1

Если класс делится на группы - 2

Повышающий коэффициент Кгр может применяться при проведении занятий по профильным курсам алгебра и начала анализа, химия и биология на ступени среднего общего образования, если количество обучающихся меньше 14 человек.

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

За ученую степень доктора наук - 1,2

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

С 01.09.2019 г. ФГОС в 10(11) классах.

Изменяются часы в составе норматива - 40 часов в неделю (37+3);

Изменяется формула расчета заработной платы учителя:

$ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп$, где:

Кпр- средняя расчетная единица увеличивается на повышающий коэффициент при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе ФГОС, который устанавливается в следующих размерах:

1-Для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - Для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня;

Соответственно изменяется структура норматива в части ФОТ (увеличение специальной части ФОТ);

Производятся доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведения курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся не менее фактической наполняемости класса.- компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда; Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по направлениям образования:

Начальное общее образование ФГОС;

Основное общее образование ФГОС;

Адаптированное начальное общее ФГОС;

Адаптированное основное общее ФГОС

Среднее общее образование ФГОС;

основные общеобразовательные программы начального, основного среднего общего образования на дому.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

ФОТ пед. х 245

Сч=-----

(a1 b1+ a2b2 + ... + all bll) x 365

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ пед.раб. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a1 - количество учащихся в первых классах и т. д.;

b1 — количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году;

2.2.Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера.

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

2.2.1. **Заработная плата директора** учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) Учреждения.

Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле: $ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср$, где:

ЗПр - заработная плата директора учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр - повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1 группа - 1,8;

2 группа – 1,4;

3 группа – 1,3;

4 группа -1,1;

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается вышестоящим органом управления образованием.

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора:

1,1-для руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию.

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2- За ученую степень доктора наук;

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

Д -компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда.

Ср - величина стимулирующих выплат директору учреждения.

2.2.2. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПрс \times КР \times Ккв \times Кзн$,

где: ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера; ЗПрс - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении; Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5;

2-группа - до 1,3;

3 -группа – до 1,1;

4-я группа – до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание,

орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

2.2.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные Порядком и условиями назначения компенсационных выплат данного положения.

2.2.4. Стимулирующие выплаты директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с Порядком и условиями назначения стимулирующих выплат данного положения.

2.2.5. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора учреждения.

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

2.3.1. Должностные оклады работников Учреждения за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с

постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методики расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника) в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учетом трудового законодательства.

2.3.3. Особенности оплаты труда работника по должности «уборщик служебных и производственных помещений».

Должность «уборщик служебных и производственных помещений» вводится в учреждении из расчета 1 штатная единица на каждые 500 кв.м. площади, подлежащей уборке, но не менее 1 штатной единицы на Учреждение.

Нормы площади рассчитывается с учетом того времени, типа уборки, частоты уборки помещения в день.

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

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

Учитывается также загруженность помещения:

- в незагруженных помещениях (холлы, коридоры и т.д.) - норма площади считается 1000 кв.м. на 1 штатную единицу уборщика служебных и производственных помещений;
- в малозагруженных помещениях (лестницы, актовые и спортивные залы, столовые и т.д.) – норма считается 700 кв.м. на 1 штатную единицу уборщика служебных и производственных помещений;
- в сильнозагруженных помещениях (классы, служебные помещения и т.д.) – норма считается 300 кв.м. на 1 штатную единицу уборщика служебных и производственных помещений.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

2.4.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с ПВТР и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а так же иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

2.4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников школы и филиалов

2.5.1. Почасовая оплата педагогических работников школы и филиалов применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- оплата труда за замещение отсутствующего учителя (другого педагогического работника) производится со дня начала замещения, за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем регистрации отработанных часов в таблице учета использования рабочего времени и расчет заработной платы.

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

- в классах с наполняемостью 14 человек (для сельской местности) и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;
- в классах с наполняемостью менее 14 человек (для сельской местности) в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся. Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

Согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»;

- денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в класс-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.8. Ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При определении объема средств на выплату ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), образовательных учреждений, учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

2.9. Заработная плата водителей школьных автобусов.

2.9.1. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок, предусматривается на 1 ставку водителя не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя. При расчете фонда оплаты водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются доплаты в размере 25% от тарифной части.

2.2.2 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».

2.10.3 Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:

$$\text{ОДФС} = (C \cdot Y1 \cdot N1 + C \cdot Y2 \cdot N2 + C \cdot Y3 \cdot N3 + C \cdot X1 \cdot K1 + C \cdot X2 \cdot K2 + C \cdot X3 \cdot K3) \times 1,302 \times 12$$

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 учётом 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.

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

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

Y2 – до 125 %, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

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

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. Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно Методике (п. 1.2).

Установленные в соответствии с Методикой (п. 1.2.) надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300% от размера тарифной ставки (оклада) 10 разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утвержденной Правительством Самарской области.

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

3. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений дошкольного образования

3.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования.

Осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного воспитанника, для обеспечения временных требований государственного образовательного стандарта и средств, приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

3.1. Фонд оплаты труда работников структурных подразделений включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.2. **В базовую часть фонда оплаты** труда работников структурных подразделений включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов), компенсационных и социальных выплат (доплат), устанавливаемых трудовым законодательством. Базовый должностной оклад устанавливается Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

3.3. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (далее – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле:

$ФОТ = N \times D \times H$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанный в соответствии с Методикой 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, утвержденной Правительством Самарской области, D – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 – 97% от норматива), H – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

3.4. На основании Постановления Правительства СО от 15 апреля 2015 года № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (от 14.08.2015 № 511, от 18.03.2016 № 119)», выплачивается ежемесячная денежная выплата в размере 3700 (три тысячи семьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

3.4. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3.5. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

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

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

3.8. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.9. К компенсационным выплатам относятся доплаты:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании Трудового кодекса Российской Федерации;

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни (согласно производственного календаря и Трудового законодательства Российской Федерации);
- за сверхурочную работу;
- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- за совмещение профессий (должностей);
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации.

3.10. За совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон.

3.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- На выплаты воспитателям, помощникам воспитателей и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части ФОТ;
- на выплаты работникам дошкольного общеобразовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части ФОТ;

3.12. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет-9 % должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет-10% должностного оклада.

3.13. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

3.14. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

3.15. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

3.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются СП самостоятельно на основании настоящего положения. Перечень критериев опреде-

ляется и утверждается директором Школы по предложению администрации СП не чаще 1 раза в год.

3.17. При расчёте стимулирующих выплат работникам структурных подразделений дошкольного образования применяется методика перевода балла в денежное выражение. Стоимость одного балла утверждается приказом директора на учебный год. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером учреждения один раз в год.

Денежный вес одного балла определяется формулой:

Общая сумма каждого показателя (инновационные технологии, сложность контингента и т.д) стимулирующего фонда делится на количество работников, получающих данную выплату и максимальное количество баллов, указанных в карте оценивания.

В перечне критериев данного положения определено максимальное количество баллов по каждому показателю, которое может получить тот или иной работник структурного подразделения дошкольного образования. Стимулирующая часть ФОТ для работников устанавливается 1 раз в учебный год (в сентябре – для установления размера стимулирующих выплат на период с сентября по август включительно).

3.18. К выплатам стимулирующего характера руководителя структурного подразделения относятся: надбавки за сложность, интенсивность и напряжённость работы, эффективность и качество, иные поощрительные выплаты. Размер надбавки за эффективность и качество работы руководителя структурного подразделения устанавливается на основании разработанных критериев (Приложение № 1 к «Положению об оплате труда»).

20-25 балл – 4 % от базовой части ФОТ

25-30 – 4,5 % от базовой части

30 и более – 5 %

3.19. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены:

- проработавшим менее шести месяцев в должности руководителя структурного подразделения дошкольного образования;
- имеющим дисциплинарные взыскания,
- под руководством которых, учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы содержания и качества работы, а также показателей деятельности структурного подразделения дошкольного образования.

3.20. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения устанавливается директором Учреждения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

4.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Конкретный размер определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в данных условиях.

4.2. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами.

4.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета иных доплат и надбавок.

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

4.5. Надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.

4.6.Педагогическим работниками устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством РФ.

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление классов на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими 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, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, оплачиваемые работодателем.

4.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

Показатели	Размер установленной выплаты
Выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда	12%;
- доплаты за работу в ночное время	35%
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ.
- доплаты за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК;	До 5000 руб.
- доплаты за совмещение профессии (должности) по соглашению сторон;	До 15000 руб.
- доплаты за работу в коррекционной группе	до 5000 руб.
- доплаты за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ	До 15000 руб.
- за работу не входящую в круг основных обязанностей	До 15000 руб.
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	До 15000 руб.
- за переработку времени	В зависимости о переработки
За работу на компьютере	До 2000 руб.
Доплаты за сверхурочную работу	До 5000
выплаты работникам, пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;	

Надбавки и выплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями (включая работников школы, филиалов и СП)

Показатели	Размер установленной доплаты
Доплата за совмещение профессий (должностей)	Сумма за фактически отработанное время.
Уборщикам за использование чистящих, моющих и дезинфицирующих средств, при выполнении трудовой функции	3500 руб.
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной тру-	конкретная сумма

довым договором	
за образцовое содержание помещений школы в соответствии с требованиями СанПиН	до 3500 руб;
за сохранность школьного имущества, охраны пришкольной территории	до 4000 руб.
За проверку тетрадей	До 1500 руб.
За руководство методическим объединением	До 1000 руб.
надбавка за работу с детьми с отклонениями в развитии -	до 5000 руб.
доплата за сложность и напряженность в работе	до 5000 руб.
за работу с учащимися на пришкольно-опытном участке	до 1500 рублей;
за организацию работы по обеспечению безопасности жизни обучающихся	до 3000 руб;
За работу с общественными организациями	до 2500 руб.
Размер доплат не входящих в основной круг обязанностей размером суммы не ограничиваются.	
За строгое соблюдение техники безопасности	до 2500 руб.
За увеличение объема работ	До 10000 руб.
-за классность	25%
-за стаж работы водителя свыше 20 лет-	25%
За ненормированный рабочий день -	50%;
За повышение эффективности использования бюджетных средств и повышения качества образования	До 15000 руб.
за техническое сопровождение сайта и обновление информации на WEB-сайте школы и других информационных системах: Инстаграмм, Твиттер, Вконтакте	до 7000 рублей
за осуществление опытно-экспериментальной деятельности по проблеме «Формирование культуры здоровья, здорового питания у школьников и воспитанников в образовательном учреждении»	до 5000 руб.
за обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	до 3500 руб.
за оформление и уход приусадебного хозяйства	до 1500 руб.
за организацию работы по взаимодействию с органами социальной защиты населения	До 2500 руб.
за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 2500 руб.;
За организацию информационной среды	до 4000 рублей;
За выполнение работ различной квалификации	До 5500 руб.
за качественное исполнение работ по ведению учета, хранения, выдачи и заполнения бланков строгой отчетности	до 3000 рублей;
за организацию работы по реализации образовательной деятельности «Безопасность», сотрудничество с отделением ГИБДД в сфере профилактики детского дорожно – транспортного травматизма	до 3000 руб.
предоставление отчетов, качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок	до 1500 руб.
за предоставление материалов о результатах экспериментальной деятельности для публикаций в научных сборниках и методических пособиях, за проведение и организацию презентаций по результатам экспериментальной работы среди коллег области, округа	До 6000 руб.

за проведение методической работы с педагогами	до 3000 руб.
за работу по постановке на учет для устройства в детский сад и в школу в системе единой электронной очереди	до 7000 руб.
заместителю директора по УВР за работу в автоматизированной информационной системе «Кадры в образовании»	- до 5000 руб;
за уборку территории школы	до 3000 руб.
За психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки	до 5000 руб.
За участие в экспериментальной работе	До 6000 руб.
Ответственным за выдачу заработной платы работникам школы и работу с банковскими учреждениями	До 10000 руб.
За выполнение разовых работ, не предусмотренных должностными обязанностями	До 5000 руб.
За работу с фондом учебников и другой литературы библиотекарю	До 3500 руб.
За сложность реализации преподавания по программам профильного уровня.	До 5000 руб.
За организацию подвоза обучающихся	До 5000 руб.
Выполнение дополнительной работы, непредусмотренной должностными обязанностями и влияющей на общее состояние образовательного процесса	До 15000 руб.
За дополнительные работы по организации питания школьников не входящие в должностные обязанности работников	До 3000 руб.
за разработку паспорта антитеррористической защищенности	До 2000 руб.;
За организацию ТБ, ОТ и ПБ	До 10000 руб.
за обеспечение антитеррористической безопасности в организации	до 4000 рублей
за саморемонт автомобиля	до 3000 руб.
доплата за содержание учебных кабинетов в соответствии с требованиями СанПиН -	до 5000 руб.
за эффективное внедрение инновационных технологий	до 7000 руб
За выпуск ежемесячной газеты «Школьные вести»	до 3500 руб.;
доплата за заведование кабинетами	до 1000 рублей;
доплата за курирование профильных классов	До 3000 руб.
Доплата руководителям методических объединений устанавливается в размере	до 1500 руб.
за выполнение обязанностей секретаря педсовета	до 1000 руб.
За обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники	До 5000 руб.
За обслуживание локальной сети	До 3500 руб.
За обслуживание и администрирование АСУ РСО	До 5000 руб.
За организацию контентной фильтрации	До 3500 руб.
за руководство профсоюзной организацией -	до 1000 руб.;
за наставничество	до 3500 руб.;
за руководство комиссиями и методическими советами	до 3000 руб.;
за создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	до 3000 руб.;
за проведение ремонтных работ, технического обслуживания оборудования, связанные с обеспечением образовательного процесса и работ по благоустройству территории школы	до 5000 руб.;

за привлечение технического и обслуживающего персонала к дополнительным работам, связанным с обеспечением образовательного процесса	до 1500 руб.;
за работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума	До 1000 руб.;
за организацию проектной деятельности -	до 2000 руб.;
за курирование отдельных направлений работы -	до 5000 руб.;
Доплата работникам учреждения за своевременное составление и предоставление достоверной информации по запросам из вышестоящих организаций	До 5000 руб.
за своевременную сдачу ежемесячной, квартальной и годовой бухгалтерской и налоговой отчетности	До 10000 руб.
распространение педагогического опыта на информационных ресурсах в сети Интернет и СМИ – до 50%. -	до 2000 руб.
за организацию и проведение периодических и предварительных медицинских осмотров работников учреждения устанавливается до	До 2500 руб.;
за организацию и ведение воинского учета работников ГБОУ СОШ с. Старое Ермаково подлежащих воинскому учету устанавливается	до 3500 руб.;

*доплата за деление класса на группы при обучении отдельными предметами

коэффициент -2 свыше 9 человек в группе;

коэффициент -1 до 9 человек в группе;

*доплата за квалификационную категорию работников:

первая квалификационная группа 1,1

высшая квалификационная группа 1,2

*доплата за выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования;

4.8. Педагогическим работниками устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.9. Доплаты, надбавки и выплаты из специального фонда оплаты труда определяются и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения распределяется с учетом перечня показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, сроки действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, определены в соответствии с критериями, утвержденным Министерством образования и науки Самарской области (приложение № 1), перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

Надбавки за интенсивность и напряженность работы;

Надбавки за результативность и качество работы;

Надбавки за выслугу лет;

Разовые премиальные выплаты.

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

-объективность;

-предсказуемость;

- адекватность;
- своевременность;
- справедливость;
- прозрачность.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Максимальный период выплат – один год. Установленные работнику стимулирующие выплаты могут исчисляться в процентном выражении или в суммовом выражении (абсолютная величина). Премии исчисляются в суммовом выражении. Надбавки, премии выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя. Пересмотр стимулирующих выплат с 01 января может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо по представлению руководителя Учреждения.

5.3. Распределение стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется комиссией на основе представления анализа результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа комиссии составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации Учреждения и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работника в пределах своей компетенции.

5.4. Комиссия по стимулирующим выплатам состоит не менее чем из 5-ти человек, которых избирают на педагогическом совете путем открытого голосования. Состав комиссии может меняться ежегодно.

5.5. В состав экспертной комиссии в обязательном порядке входят:

- заместители руководителя по учебно-воспитательной работе;
- заместитель руководителя по воспитательной работе;
- руководители школьных методических объединений.

Председателем экспертной комиссии назначается заместитель руководителя по воспитательной работе.

Председатель экспертной комиссии несет ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

5.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего положения. Перечень критериев определяется и утверждается руководителем Учреждения.

5.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Министерством образования и науки Самарской области.

5.6. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на оплату 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.

5.7. Критерии эффективности труда заместителей директора Учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и учреждений дополнительного образования детей Самарской области, утверждённым министерством образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются директором Учреждения.

5.8. Результативность работы оценивается в баллах, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером стимулирующей части ФОТ.

5.9. Размер стимулирующих выплат работникам осуществляются по критериям анализа результативности профессиональной деятельности работников Учреждения по формуле:

Формула расчёта стоимости одного балла по школам:

$$СБ = \frac{\text{стимулирующий фонд оплаты труда работников}}{\text{Общее количество баллов}}$$

СБ – стоимость 1 балла работников;

5.10. Стимулирующая часть ФОТ для работников Учреждения устанавливаются 1 раз на один учебный год (с сентября по август, включительно).

5.11. Каждый сотрудник Учреждения заполняет карту критериев эффективности своего труда не позднее 25 августа каждого года.

5.12. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяет экспертная комиссия, назначенная директором Учреждения и одобренная педагогическим советом, утверждает баллы каждому работнику, что оформляется протоколом.

5.13. Экспертная комиссия осуществляет анализ представления результатов профессиональной деятельности по установленным критериям. В случае установления существенных нарушений (искажения или недостоверная информация) представляет результат возвращения субъекту (администрации Учреждения) для исправления и доработки в 5-тидневный срок.

5.14. Экспертная комиссия на основании всех представлений административных материалов заполняет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику, который вправе ознакомиться с оценкой комиссии собственной профессиональной деятельности по установленным критериям.

5.15. С момента знакомства экспертной комиссией с оценочным листом, работник вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установления настоящего Положения или технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

5.16. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технических ошибок комиссия обязана принять меры для их устранения.

5.17. На основании произведенного расчета после знакомства работника с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается директору Учреждения.

5.18. На основании оформленного протокола директор Учреждения издает приказ о распределении стимулирующего фонда, который доводится до сведения работников Учреждения в недельный срок.

5.19. **Условиями для назначения стимулирующих выплат образовательного учреждения являются:**

Педагогические работники:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев
- отсутствие случаев травматизма учащихся;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал:

- со дня приема на должность;
- согласно приказа по образовательному учреждению.
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.20. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году педагогическим работникам, впервые трудоустроившимися на педагогическую должность в ОУ, устанавливаются при соблюдении условий п.5.19. настоящего Положения, в размере и стоимости 1-го

балла, действующей в Учреждении на момент установления стимулирующих выплат данным работникам до окончания «периода выплат».

5.21.Работнику, восстановленному на работу, на прежнюю должность после военной службы или альтернативной гражданской службы, ежемесячные стимулирующие выплаты сохраняются в том размере, который был определен до призыва на военную и альтернативную службу.

5.22.Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребенком, ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются по соблюдении условий п.5.19. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

5.23. Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (1 год), ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются по соблюдении условий п.5.19. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

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

5.25.При переходе работника с одной педагогической должности школы, филиала на другую педагогическую должность размер ежемесячных стимулирующих выплат сохраняется до конца «периода выплат».

5.26.При переходе работника с одной педагогической должности школы, филиала на другую педагогическую должность в структурное подразделение, ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются по соблюдении условий п.5.19. настоящего Положения, в соответствии с Листами оценивания и подтверждающим материалом, стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в структурном подразделении на момент установления стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

Стимулирующие выплаты работников учреждения

Показатели	Размер установленной доплаты
За качественное внедрение новых образовательных педагогических технологий в образовательный процесс;	До 10000 руб.
за качественное применение в работе новых педагогических технологий	До 3000 руб.
За качественное и своевременное оформление документации, отчетностей	До 5000 руб.
За качественную организацию работы на компьютере и электронной множительной технике для обеспечения учебно-воспитательного процесса	До 5000 руб.
За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 5000 руб.
Выполнение плана внутришкольного контроля и плана воспитательной работы	До 7000 руб.
За высокие показатели итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ в новой форме.	До 3500 руб.
За успешную реализацию программы развития школы	До 5000 руб.
За Эффективное руководство экспериментальной работой	До 3500 руб.
За результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	До 5000 руб.
Результативное участие в проектной деятельности	До 2000 руб.
Проявление творческой инициативы	До 2500 руб.
За исполнительскую дисциплину	До 5000 руб.
За наставничество	До 2500 руб.
За активное участие и подготовку семинаров, конференций разных уровней.	До 3000 руб.

За качественное и своевременное обновление сайта школы	До 5000 руб.
За качественное обслуживание локальной сети	До 2500 руб.
За качественную разработку и внедрение авторских программ	До 5000 руб.
Высокие результаты учителей в НИ и экспериментальной работе	До 3500 руб.
Добросовестное выполнение обязанностей дежурного по школе	До 2000 руб.
За эффективную работу по организации техники безопасности в школе	До 4000 руб.
За эффективную работу по организации антитеррористических мероприятий в школе.	До 5000 руб.
За награждение Почетной грамотой СО, Губернской Думы, за качество в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов	До 600 руб.
За награждение Почетной грамотой МО и Н РФ, за качество в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов	До 1200 руб.
За эффективную работу по методическому сопровождению учителей	До 4000 руб.
За администрирование и качественное и своевременное внесение информации в АСУ РСО.	До 5000 руб.
За эффективную организацию подвоза обучающихся	До 4000 руб.
за эффективную организации горячего питания и укреплению здоровья обучающихся	До 3500 руб.
За качественное и своевременное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций, предупреждения нестандартных ситуаций.	До 5000 руб.
За оперативность в исполнении решений органов самоуправления	До 3500 руб.
За значительные победы школы в различных конкурсах	До 4000 руб.
За эффективное психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки учащихся 9 класса.	До 3500 руб.
За эффективную работу с детьми ОВЗ	До 3500 руб.
Хорошие результаты проверок, инспекции, ревизии и вышестоящих организаций	До 2500 руб.
За эффективное использование финансовых средств	До 3000 руб.
За своевременное начисление и выплата заработной платы работникам школы	До 4000 руб.
Развитие фонда экономии заработной платы	До 4000 руб.
За своевременную и качественную подготовку и предоставление финансовой отчетной документации	До 8000 руб.
Активное участие в пополнении внебюджетного фонда за счет средств родителей и спонсоров.	До 2000 руб.
Обеспечение препятствий нахождению в здании посторонних лиц.	До 3000 руб.
Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся и работников школы.	До 4000 руб.
За качественное приготовление пищи.	До 4500 руб.
За содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	До 5000 руб.
Оперативность в исполнении решений органов самоуправления	До 2500 руб.
За обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня	До 3500 руб.
За содержание автотранспорта в надлежащем состоянии	До 5000 руб.
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 5500 руб.
За обеспечение безопасной перевозки обучающихся	До 6000 руб.
Качественная организация коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 2000
За качественную разработку и апробацию новых учебных программ (ФГОС)	до 3500
за качественную организацию антитеррористической работы в школе	до 2500

За качественную организацию работы по профессиональной ориентации обучающихся	До 2000
За качественную организацию работы органов ученического самоуправления	До 2500 руб.
за качественную организацию методической работы (службы)	до 4000
своевременное и качественное ведение банка данных учащихся.	До 3000
высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	До 2500
за качественную организацию санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности	до 3000
высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 2500
за качественную работу по гражданской обороне	До 3000
выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, укреплению здоровья обучающихся и высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	до 4500
за интенсивность и сложность труда	до 2000
высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 3500
организация работы по своевременному прохождению курсов повышения квалификации педагогами	до 3000
высокий уровень организации и проведение итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 3500
За качественную организацию работы в различных образовательных информационных системах	До 5500
за качественную работу по обучению и воспитанию подрастающего поколения	До 5000
за высокий уровень подготовки аналитической информации к педагогическим совещаниям	До 3000 руб.
за качественную организацию и ведение работы в системе госзакупки за качественную организацию и ведение работы в системах вебторги, bus.gov.ru	До 5000 руб. До 5500 руб-лей.
За качественное внедрение новых программ	До 3000 руб.
за введение инновационной деятельности в образовательный процесс	до 4000
за качественную организацию деятельности школьных средств массовой информации	до 2000
-за результативную работу с одаренными детьми	до 1500
за качественную организацию деятельности школьных средств массовой информации	до 2000
за качественную организацию воспитательной работы в каникулярное время	до 1500
Качественная организация работы органов управления, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, методический совет и т.д.)	до 2500
Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	до 1000
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 1000
Отсутствие обоснованных замечаний вышестоящих организаций по поводу предоставления отчетов и документов	до 4500
Высокий уровень подготовки аналитической информации к педагогическим совещаниям	до 1700
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и родителей по поводу организации учебно-воспитательного процесса	до 1000
Обеспечение дисциплины труда работников на закрепленном участке	до 1500

Проявление инициативы и творчества, реализация полезных для учреждения проектов	до 1000
Обеспечение своевременного прохождения работниками курсов повышения квалификации	до 1000
Наличие выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	до 2500
Организация деятельности школьных средств массовой информации	до 4500
Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам	до 1000
Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования школы или на ее базе, составляет не менее 65% от общего количества учащихся школы	до 2500
Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	до 1500
100% охват учащихся горячим питанием	до 3500
Наличие не менее у 75% педагогических работников (включая совместителей) квалифицированных категорий	до 3500
за качественную организацию работы методических объединений учителей	До 4000
За качественную работу в различных образовательных информационных системах, маркетплейс образовательных услуг, заполнение рейтинга школ	До 5000
За качественную подготовку экономических расчетов	До 3000
Освоение и внедрение новых программ и выполнение новых видов отчетов	До 5000
за качественную организацию и ведение работы в системе госзакупки.	До 4000
за качественную организацию и ведение работы в системах вебторги, bus.gov.ru	5000
Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	До 1000
Качественное ведение бухучета за интенсивность и сложность труда	До 4500
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	До 2000
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности	До 5000
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	До 2000
Качественное ведение учета внебюджетных поступлений	До 3500
Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам, налогам и платежам во внебюджетные фонды	4500
Своевременное и правильное оформление финансово- хозяйственной документации	5000
Своевременное и качественное предоставление налоговой отчетности, отчетности в ФСС и ПФ РФ.	5000
за высокую читательскую активность	до 1000
за своевременное и качественное предоставление отчетов, качественную организацию проведения информационно-методической работы	до 2000
оформление тематических выставок (4-6 библиографических выставок в год)	До 1000
участие в тематических вечерах и других школьных мероприятиях (8-15% за каждое)	До 500
Организация работы медиатеки. Системное внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки: работа с электронными учебниками, обучающими программами, энциклопедиями.	До 1000

За сохранение книжного фонда	До 1500
Ответственность и аккуратность вождения автомобиля, забота о безопасности пассажиров	До 1500
Своевременность подачи автомобиля к месту назначения	До 1000
Регулярность и своевременность прохождения техосмотра и техобслуживания	До 2500
Обеспечение сохранности автомобиля	До 1500
Поддержание чистоты и аккуратного внешнего вида автомобиля, регулярность мытья автомобиля снаружи и в салоне	До 2000
Исключение приема спиртных напитков, наркотиков, релаксантов непосредственно, до и во время работы	До 2000
Правильность и своевременность заполнения путевых листов с указанием маршрутов, показаний спидометра (расстояния) и количества заправленного бензина	До 5000
Выполнения отдельных служебных поручений поступающих от руководства	До 2500
улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, качество ремонта и пр.) эстетическое оформление ОУ, кабинетов, состояние пришкольной территории высокая сохранность имущества ОУ качественная работа оборудования	До 5000
Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов, ведение документации на электронном и бумажном носителях	До 2000
Интенсивность и напряженность работы	До 5000
за качественную организацию санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и за работу по гражданской обороне.	До 5000
за качественную организацию безопасной перевозки детей	До 3500
Своевременное и четкое заполнение журналов: регистрации приказов по школе, по учащимся, по кадрам, основной деятельности.	До 3500
Своевременная передача информации с электронной почты.	До 2500
Оформление личных дел учащихся	До 2500
Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства	до 2000
Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий.	До 4000
Выполнение заданий вне постоянного рабочего места.	До 2000
Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	До 3500
Своевременное и качественное предоставление налоговой отчетности, отчетности в ФСС и ПФ РФ.	До 5000
Высокая исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных замечаний.	До 3000
За своевременное и качественное содержание участка и закрепленных помещений в соответствии с СанПиН, за ежедневную уборку школьных помещений, территории школы	до 5000
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов, корректность при взаимоотношениях.	До 4000

Качественная организация общественно полезного труда (уборка территории, утепление окон)	До 1800
Обеспечение трудовой дисциплины.	До 2000
Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности, уборка после аварийных ситуаций, участие в проведении ремонта	До 4000
За увеличение объема работы	до 5000
Образцовое содержание помещений школы в соответствии с требованиями СанПиН.	До 3500
Соблюдение норм и правил Сан.Пин (содержание рабочего места в образцовом состоянии).	До 2000
Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством	До 3000
Организация общественно полезного труда (уборка территории, утепление окон, стирка и т.д.)	До 2500
Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством	До 2000
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов, корректность при взаимоотношениях, отсутствие краж.	До 4000

5.20. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы снижаются (отменяются) за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

6. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

6.1. В случае экономии фонда оплаты труда средства могут быть направлены на премирование работников Учреждения.

6.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

6.3. В Учреждении применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и в связи с юбилейными датами женщинам – 55, мужчинам – 60 лет: (уход на пенсию) выплачивается всем работникам образовательного учреждения не зависимости от стажа работы, в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.4. Решение о размере премирования принимает руководитель Учреждения и оформляет приказом.

6.5. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель Северо-Восточного управления образования и выплачивается на основании приказа Северо-Восточного управления образования в соответствии с данным положением.

6.6. Основания для установления единовременных (разовых) поощрительных выплат (премий) работникам:

- за добросовестный, плодотворный труд в деле воспитания и обучения детей, за результативность в организации и совершенствовании учебно-воспитательного процесса
- за качественную работу по обучению и воспитанию подрастающего поколения;
- за качественную организацию работы по подготовке школы к новому учебному году;
- за качественную систему оценки качества образования в школе (ШСОКО);
-за качество организации профильного обучения;
-за качество организации систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутришкольного контроля;
-за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
-за качественное выполнение плана воспитательной работы;
-за качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
-за сохранение контингента учащихся;
-за высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения
- за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;
-за качественное исполнение функций классного руководителя;
-за своевременное и качественное планирование образовательного процесса
-качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех его формах);
за качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам);
-за результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах, семинарах, спартакиадах;
-за организацию и проведение текущего ремонта школы;
- за участие в реализации комплексного проекта модернизации образования;
-за организацию и проведение работы по ПДД с учащимися;
-за организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с учащимися;
-за организацию и проведение летней трудовой практики;
-за руководство аттестационной комиссией;
-за участие в Конкурсе профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года»;
-за организацию и активную работу с детьми в пришкольном лагере;
-за организацию уборки пришкольного двора с учащимися;
-за активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в детском саду, в школе, в районе;
-за большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
-за соревнования и прочие мероприятия, организуемые как в учреждении, так и за его пределами (в районе, городе и т.д.);

-за победу или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях, смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как в учреждении, так и за его пределами (в районе, округе, области и т.д.);
-за организацию и проведение районного и окружного семинаров;
-за качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
-за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
-за работу по сохранению и укреплению здоровья учащихся (воспитанников), организация питания;
-за выполнение особо важной для учреждения работы;
-за активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
-за руководство внеурочной деятельностью обучающихся по предмету;
-за успешное выполнение плановых показателей;
-за применение современных технологий обучения и воспитания;
-за активную работу с общественностью;
-за создание и реализация планов и программ обеспечения качества образования;
-за отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
-за соблюдение норм здорового образа жизни, отсутствие больничных листов;
-за активное участие в общественной жизни, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж;
-за работу по развитию общественно-государственного управления школой;
-за эффективную работу с родителями;
-в связи с профессиональными праздниками «День учителя», «Новый год», «Международный женский день», «День защитника Отечества», «День воспитателя», «День водителя»;
-за обеспечение качественной подготовки обучающихся, являющейся результатом внедрения инновационных технологий обучения или передового педагогического опыта;
-за высокие результаты в воспитательной работе, системный подход и реализацию целевых комплексных программ развития воспитания;
-за активное и результативное участие в методической работе учреждения, а также среди образовательных учреждений района, региона;
-за своевременное и качественное подготовку учебно-материальной базы и образовательного процесса к новому учебному году;
-за обеспечение здоровьесберегающих условий деятельности всех участников образовательного процесса;
-за обеспечение условий ритмичной работы;
-за обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества,
-за активное участие в проведении косметического ремонта и оформлении групп и игровых участков;
-за организацию и проведение открытых занятий;
-за успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
-за качественное выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной и хозяйственной деятельности;
-за создание условий для проведения ЕГЭ;
-по итогам работы за квартал, месяц, полугодие, год
-за сложность, интенсивность и напряженность работы;
-за активное участие в работе окружной конференции работников дошкольного образования;

- за формирование образовательных результатов обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС на основе информационно-коммуникационных технологий на уроках и во внеурочной деятельности.
- за обеспечение сохранности материально-технической базы;
- за отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
за правильное и своевременное начисление заработной платы;
- за своевременную подготовку документации на выплату заработной платы;
- за правильное начисление и перечисление налогов и удержаний из заработной платы;
- за формирования имиджа учреждения, через СМИ, публикации в научно-методических сборниках, сайте.
- за применение в работе новых педагогических технологий;
за осуществление экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности;
за разработку мер по обеспечению режима экономии
за правильность и своевременность заполнения путевых листов с указанием маршрутов, показаний спидометра (расстояния) и количества заправленного бензина

6.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

-

7. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения на основании приказа.

8. Средства на доплаты, надбавки сотрудникам структурных подразделений Детский сад «Солнышко», «Детский сад «Ромашка», «Детский сад «Радуга» реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, формируются в пределах установленного фонда оплаты труда.

Доплаты устанавливаются за выполнение работником обязанностей, не входящих в круг его прямых обязанностей в следующем размере:

- всем категориям работников за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника согласно ст. 151 ТК РФ;
- бухгалтеру, завхозу, кладовщику за интенсивность, особую напряженность, высокую результативность до 10000 руб;

- руководителю СП, воспитателям, педагогам-специалистам за создание психолого- педагогических условий реализации ООПДС (основная образовательная программа детского сада), в соответствии с ФГОС до 1000 руб;
- руководителю СП, завхозу за обеспечение условий безопасности в структурном подразделении (АПС, КТС, телефон с определителем номера, системы оповещения) до 7000 руб;
- делопроизводителю, завхозу за ведение документации по пожарной безопасности до 3000 руб;
- делопроизводителю, завхозу за ведение документации по охране труда до 3000 руб;
- старшему воспитателю, делопроизводителю, завхозу за ведение документации по ГОЧС до 3000 руб;
- руководителю СП, старшему воспитателю, педагогам специалистам за организацию работы консультативного пункта для родителей, дети которых не посещают детский сад, за проведение консультаций с родителями и неорганизованными детьми до 3000 руб;
- завхозу, кладовщику, машинисту по стирке белья, помощникам воспитателя, уборщику служебных помещений, делопроизводителю, кастелянше за помощь в одевание детей группы раннего и младшего дошкольного возраста до 1500 руб;
- поварам за работу связанную с приготовлением диетического питания по медицинским показаниям до 3000 руб;
- руководителю СП, старшему воспитателю, воспитателям, педагогам-специалистам, завхозу, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворнику за организацию предметно-пространственной среды в группах, на участках детского сада до 5000 руб;
- старшему воспитателю, методисту за работу секретаря педагогического совета до 1000 руб;
- старшему воспитателю, методисту за ведения протоколов общего родительского собрания до 1000 руб;
- руководителю СП, старшему воспитателю, воспитателям, педагогам-специалистам, методистам за творческий подход к обновлению интерьера и предметно - пространственной среды в здании детского сада и в группах до 8000 руб;
- руководителю СП, старшему воспитателю, воспитателям за профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями, внедрение эффективных форм работы, вовлечения родителей в образовательный процесс до 7000 руб;
- завхозу, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, за своевременное устранение неполадок и аварий, работу по профилактике аварийных ситуаций до 3000 руб;
- руководителю СП, педагогическим работникам за отраслевые знаки отличия и другие награды до 5000 руб;
- руководителю СП, старшему воспитателю, методисту за наличие в детском саду авторских программ до 5000 руб;
- руководителю СП, старшему воспитателю, методисту, педагогам специалистам за организацию работы с одаренными детьми до 10000 руб;
- педагогам, помощникам воспитателя за наставничество до 3000 руб;
- воспитателям, педагогам специалистам за руководство методическим объединением педагогов по району и в детском саду до 2000 руб;
- старшему воспитателю за подготовку и сдачу отчетов в системе электронного мониторинга до 3000 руб;
- делопроизводителю за ведение электронной очереди до 3000 руб;
- руководителю СП за работу в автоматизированной системе управления региональной системой образования АСУ РСО до 3000 руб;
- делопроизводителю за ведение архива до 1000 руб;
- работникам детского сада за проведение ремонтных работ, связанных с обеспечением образовательного процесса до 5000 руб;

- руководителю СП за своевременное составление и предоставление достоверной информации по запросам из вышестоящих организаций до 3000 руб;
- бухгалтерам:
 - за своевременную сдачу ежемесячной, квартальной и годовой бухгалтерской и налоговой отчетности до 10000 руб;
 - За подготовку исходных данных для составления проектов хозяйственно-финансовой деятельности – до 5000 руб.;
 - За осуществление экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности и разработку мер по обеспечению режима экономии – до 5000 руб.,
- помощникам воспитателя за осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий, оздоровительных мероприятий, привитие детям санитарно-гигиенических навыков до 3000 руб;
- повару, кухонному работнику за разнообразие питания, введение новых блюд - до 3000 руб.;
- завхозу, кладовщику за сохранность материально-технической базы до 3000 руб;
- сторожу - за сохранность имущества - до 3000 руб.;

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
(к Положению об оплате труда)

СОГЛАСОВАНО:
председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Сахабутдинова Р.Н.

«14» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
И.о.директора
ГБОУ СОШ с. Старое Ермаково
_____ Р.Х.Гимадиева

«14» декабря 2021 г.

КРИТЕРИИ ПОКАЗАТЕЛИ

качества труда работников государственного бюджетного общеобразова-
тельного учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы с. Старое Ермаково муниципального района
Камышлинский Самарской области

II. 5.1.СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ работникам государственного общеобразовательного учреждения СОШ

Стимулирующие надбавки учителям устанавливаются за достижение критериев.

Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
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)	Выше на 0,3 б. и более - 1,5 б. Выше на 0,2 б. и более - 1 б. Выше на 0,1 б. – 0,5 Динамика – 0,5 б.		
	2.Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие – 2 б. Наличие – 0 б.		
	3.Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Выше – 1 б. На уровне среднего по школе – 0,5 б.		
	4.Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 б. 0-99% - 0б.		
	5.Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 1 б. 0-99% - 0б.		
	6.Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие таких выпускников - 1б. 2 и более выпускника - по 1 баллу за каждого		
	7.Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому	Наличие таких выпускников - 1б.		
	учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2 и более выпускника - по 1 баллу за каждого		

8.Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих напрофи- лактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие – 0 б.		
9.Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции класс- ного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриоти- ческому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно - патриотический от- ряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в системумежпоколенческого взаимодей- ствия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	40 % и выше – 3 б. От 25 % до 39 % - 2б. От 10 % до 24 % - 1 б.		
10.Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, под- готовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в со- циальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимо- сти от уровня)	Участие- 1 б., если более 3-х - 1,5 б. Победитель (кол-во): мун.уровень– 2 б. окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б. Призер (кол-во): мун.уровень– 1 б. окруж. уровень -2 б. обл.уровень– 3 б.		
11.Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Школьный уровень: 0-70% - 0,5 б. 71-100% - 1б. Муниципальный уровень: 0-70% - 1 б. 71-100% - 1,5б. Окружной уровень:0-70% - 1 б.		
12.Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 0 б. Наличие – (-1б.)		
13.Работа в составе экспертных советов и жюри (в зависимости от количества) баллы суммируются	Обл. - 3б Окр. -2б Муницип.- 1б		

	14.Результаты независимой оценки качества обучения (окружные, региональные, федеральные процедуры) (не более 5% обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты и/или позитивная динамика в результатах обучающихся) (по каждому предмету отдельно, с учетом количества параллелей на каждом уровне)	Участие в процедуре -1 б.; работа экспертом по проверке (ко-во): ОУ -0,5 б., Окр. – 1б.		
	15.Результаты независимой оценки качества обучения (окружные, региональные, федеральные процедуры) в выпускных классах (не более 5% обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты и/или позитивная динамика в результатах обучающихся) (по каждому предмету отдельно, с учетом количества параллелей на каждом уровне)	Участие в процедуре-1 б.; работа экспертом по проверке (ко-во): ОУ -0,5 б., Окр. – 1б.		
	16.Работа в качестве эксперта, организатора при организации и проведении ГИА (в зависимости от количества)	Эксперт – 1 б. В аудитории – 0,5 б. Вне аудитории – 0,3 б.		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	17.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 СО (в зависимости от уровня)	Участие (кол-во): окружной уровень -1 б. обл. уровень – 2 б. рос. уровень- 3б. Победитель (кол-во): окруж. уровень – 2 б. обл. уровень -3 б. рос. уровень– 4 б. Призер (кол-во): окруж. уровень – 1б. обл. уровень. – 2б. рос. уровень – 3б.		
	18.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)	Участие- 1 б., если более 3-х – 1,5 б. Победитель(кол-во): мун.уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б. Призер (кол-во): мун.уровень – 1 б. окруж. уровень -2 б. обл.уровень– 3 б.		

	19.Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады Школьников.	0-79% - 0 б. 80% - 0,5 б. 81-100% - 1б.		
	20.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Участие: обл. уровень – 2 б.Победитель (кол-во) окруж. уровень -2 б. обл. уровень – 4 б. Призер (кол-во): окруж. уровень -2 б. обл. уровень – 3б.		
	21.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты, региональная олимпиада им.В.А.Курова.	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.		
	22.Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	0-10% - 0б. 10-19% - 0,5 б. 20% и выше – 1 б.		
	23.Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного	Участие- 1 б., если более 3-х – 0,5 б.		
	руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Победитель(кол-во): мун.уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б. Призер (кол-во): мун.уровень– 1 б. окруж. уровень -2 б. обл.уровень– 3 б.		

	24.Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн- уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», «Урок цифры», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.		
	25.Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Доля вовлеченных: 0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б. Доля получивших рекомендации от числа зарегистрированных: 0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых	26.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Окр.ур. – 2 б. Обл.ур. – 2,5 б. Рос. Ур. – 3 б.		
	27.Использование учителем автоматизированных средств мониторинга	100% - 3 б. 99% - 2б. 98% – 1 б.		
технологий) в образовательном процессе	качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	0-97% - 0 б.		
	28.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	29.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Обл. - 4б Окр. -3б Муницип.- 2б ОУ-1 б		

	30.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Обл. - 4б Окр. -3б Муницип.- 2б ОУ-1 б		
	31.Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие: муниц. уровень – 1 б. окружной уровень -2 б. обл. уровень – 3 б. победитель: муниц. уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл. уровень – 4 б.		
	32.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Федеральный – 3 б. Обл. – 2 б. Окр. – 1,5 б. Шк.-1 б.		
	33.Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	На уровне установленного кол-ва часов – 0 б. Выше установленного кол-ва часов – 1,5 б.		
	34.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	40-60% - 0,5 б. 61-100% - 1 б.		
	35.Регулярная и систематическая работа с классной документацией(классный руководитель и учитель-предметник)	- трудные дети (КДН) – 1б. - лич. дела 1 кл. (сент.) – 1 б. - Лич. дела (май) – 0,5 б. - документация выпускных классов (9,11) май – 1б. Ведение табеля питания (1-4 кл.) – 1 б.		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и	36.Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Наличие – 0,1б. 50% - 73% – 0,5б. 72% - 100% - 1 б.		

безопасности у детей	37.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Наличие – 0 б. Отсутствие – 1 б.		
	38.Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Наличие – 0 б. Отсутствие – 1 б.		
	39.Результаты участия во внутришкольных, районных и окружных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Участие – 1 б. Призер – 1,5 б. Победитель – 2б.		
ИТОГО				
ПОДПИСЬ				

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	самооценка	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	Учитываются результаты за предыдущий учебный год 20%-39% - 1б.; 40%-59% - 2б.; 60% и более – 3б.		
	в эмоционально-волевой сфере			
	в общении			

1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	Положительная динамика эмоционального состояния у воспитанников и комфортной психологически безопасной среды 50-59% - 1б.; 60 – 72% - 2б.; 72% и выше – 3б.		
1.4.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС и ООП НОО, ООО/АООП НОО, ООО:	частично соответствует -0,5б.; соответствует – 1б.;		
	частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход - 2б. ежемесячное пополнение РППС - 2б.; пополнение РППС 1 раз в 2 месяца – 1,5 б.; пополнение РППС 1 раз в квартал – 1 б.		
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 б.; окружной – 1 б.; региональный – 1,5 б.; всероссийский – 2 б.		
1.6.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 б.; окружной – 1 б.; региональный – 1,5 б.; всероссийский – 2 б.		
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 б.; 61-75% - 1б.; 76-85% - 1,5б.; свыше 85% - 2б.		
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 б.; 61-75% - 1б.; 76-85% - 1,5б.; свыше 85% - 2б.		

2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно- методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Уровень ОО – 0,5 б.; муниципальный – 1б.; окружной – 1,5 б.;				
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания				самооценка
		региональный – 2 б.; всероссийский – 2,5 б.				Оценка комиссии
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого нереже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	обновление не реже 1 раза в 2 недели –1б.; обновление 1 раз в месяц – 0,5б.				
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога					
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 б.; муниципальный – 1б.; окружной – 1,5 б.; региональный – 2б; все-российский – 2,5 б.				
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер, победитель) (в зависимости от уровня)	Уровень	Уча- стие	Лау- реат, при- зер	Победи- тель	
		муници- пальный	0,5	1	1,5	
		окружной	1	1,5	2	
		регио- нальный	1,5	2	2,5	
		всероссий- ский	2	2,5	3	

3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 б.; муниципальный – 1б.; окружной – 1,5 б.; ре- гиональный – 2 б.; всероссийский – 2,5 б.		
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 б.; муниципальный – 1б.; окружной – 1,5 б.; реги- ональный – 2 б.; всерос- сийский – 2,5 б.		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого - педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Создание – 1б.; создание и реализация – 2б.; создание и реализация разработки (про- граммы), прошедшей экспертизу и рекомендо- ванной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3б.; создание и реализация разработки (про- граммы), прошедшей экспертизу и рецензи- рование на уровне региона – 4б.		
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого- педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Создание – 1б.; создание и реализация – 2б.; создание и реализация разработки (про- граммы), прошедшей экспертизу и реко- мендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3б.; создание и реализация разработки (про- граммы), прошедшей экспертизу и рецензи- рование на уровне региона – 4б.		

3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	учебно-методические материалы – 1,5; методические рекомендации – 1,5; методическое пособие - 2		
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и	1%-5% - 1б.; 5% до 10% - 2б.; более 10% - 3б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	самооценка	Оценка комиссии
	педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом			
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1б.		
3.10	Проведение открытых занятий с детьми	Уровень ДОО – 0,5 б.; муниципальный – 1б.; окружной – 2 б.; региональный – 3 б.; всероссийский – 4 б.		
3.11	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (90 часов)	1 б.		

Критерии оценки эффективности работы зам директора по УВР и ВР

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
---	---------------------	----------------------	-------------------------	----------------------------

1	2	3	4	5
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1	% успеваемости в выпускных классах начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл			1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах начального общего образования – 1 балл			1
1.3	Доля выпускников основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла			2
1.4	Количество выпускников среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла			2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников среднего общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла			1-1,5
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников среднего общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла			1-1,5
1.7	Доля выпускников среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла			2
1.8	Результаты выпускников основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по об-			1-1,5

	ласти (для сельских школ) –1,5 балла			
1.9	Результаты выпускников основного общего			1-1,5

	образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) –1,5 балла			
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1балл			1
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрамипредметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человекна уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла			3

Итого:			16-18
--------	--	--	-------

2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
----	--	--	--	--

2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров,конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла			3
-----	---	--	--	---

2.2	Наличие публикаций зам по УВР по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональномсообществе – 1 балл			1
-----	---	--	--	---

Итого:			4
--------	--	--	---

3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
----	--	--	--	--

3.1	Доля учащихся на среднего общего образования, охваченных профильным обучением (за исключением универсального профиля): 50%-79% - 1 балл, 80%-99% - 2 балла, 100 % – 3 балла			3
-----	---	--	--	---

3.2	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся среднего общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла			4
3.3	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для муниципальной школы) – 3 балла			3
Итого:				10
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов). На уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.			2
4.2	Участие руководителя образовательного учреждения в состав экспертных (рабочих и т.п.) групп. На уровне округа – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.			2
Итого:				4
ВСЕГО:				38-40

Критерии оценки эффективности работы главного бухгалтера, бухгалтера

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской			

	Федерации			
1	Отсутствие замечаний к составлению ПФХД на очередной год	5		
2	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	15		
3	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	2		
4	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	2		
5	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	2		
6	Замечания со стороны проверяющих:			
	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	3		
	-отсутствие замечаний	5		
7	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	5		
8	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	2		
9	Своевременное составление и предоставление отчётности: (бухгалтерской, налоговой, статистической)	5		
10	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь, достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	5		
11	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	2		
12	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	3		
	Итого баллов:			

Критерии оценки эффективности работы зам директора по АХЧ

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Санитарно-гигиенические условия школы			
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	4		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на	3		

	санитарно-гигиеническое состояние помещений и территории			
3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	3		
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении			
4	Высокий уровень организации и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	5		
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря			
6	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения. И взаимодействие с обслуживающими организациями.	3		
7	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	5		
8	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	4		
9	Отсутствие замечаний по обеспечению технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	4		
10	Высокий уровень организации проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	4		
	Итого баллов:	36		

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% - 16 свыше 45%- 26.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений – 16. свыше 20 посещений – 26.		
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач – 1 б. свыше 12 книговыдач – 26.		
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 16. свыше 12 книговыдач – 26.		
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся – 16. свыше 75% от общего количества обучающихся – 26.		
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся – 16. свыше 20% от общего количества обучающихся – 26.		
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			

2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или)	до 3-х человек – 1 б. свыше 3-х человек – 2б.		
------	---	--	--	--

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
	призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)			
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок – 1 б. свыше 10-ти разработок – 2б.		
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да- 1 б. Нет – 0б.		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Обл. - 4б Окр. -3б Муницип.- 2б ОУ-1 б		

4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Участие: муниц. уровень – 1 б. окружной уровень -2 б. обл. уровень – 3 б. победитель: муниц. уровень – 2 б.		
------	---	---	--	--

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
		окруж. уровень -3 б. обл. уровень – 4 б.		

Критерии оценки эффективности работы секретаря

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само- оценка	оценка комиссии
1	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	3		
2	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	3		
3	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	2		
4	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	4		
5	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2		
6	Использование в работе специализированных компьютерных программ	15		
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2		
8	Участие в реализации программы развития школы	2		
9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	13		
	Итого баллов:	43		

Критерии оценки эффективности работы обслуживающего персонала:

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1		
3	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	1		
4	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1		
5	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
6	Сохранность материалов, инструментов	1		
7	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1		
8	Своевременный текущий ремонт оборудования, инвентаря, помещений	1		
	Итого баллов:	8		

Уборщик служебных и производственных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	3		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	5		

3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	2		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	5		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	2		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	6		
	Итого баллов:			

Сторож

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1		
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1		
4	Качественная уборка территории учреждения	1		
5	Сохранность инвентаря	1		
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1		
	Итого баллов:	6		

№ п/п	Критерии и показатели критерий оценивания	Индикаторы значения по критерию	Макс-ное кол-во баллов	Кол-во набр-ых баллов (по результатам самооценки)	Кол-во набр-ых баллов (заполняется членом экспертной группы)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО	частично соответствует -1; соответствует -2; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход - 3	3		
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 1; 80%-89% - 2; 90% и более - 3	3		
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	- да – 1 балл, - нет - (-2) балла	1		
1.4.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, 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	75%-79% - 1; 80%-89% - 2; 90% и более - 3	3		
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Да- 1	1		
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1; выше 70% - 2.	2		
1.7.	Поиск, внедрение разнообразных форм и методов в организацию образовательно-го процесса: проектно- исследовательская деятельность, коллекционирование, проектирование.	- систематическое пользование-2; - эпизодическое пользование – 1	2		

1.8.	Наличие в группе детей разного возраста	- наличие 2-х разных возрастов – 1; - наличие 3-х разных возрастов – 2	2		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	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)	Участник на региональном уровне (очно/дистанционно)-5/2 Победитель на региональном уровне (очно/дистанционно)-10/5 Участник на российском или международном уровнях(очно/дистанционно)-10/5 Победитель на российском или международном уровнях(очно/дистанционно)-15/7			
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	на первом (отборочном) этапе -1; во втором (очном) этапе - 2; победа во втором (очном) этапе - 3	3		
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Участник на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -2 Победитель на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» (очно/дистанционно)-3 Участник на региональном уровне -5 Победитель на региональном уровне -10 Участник на российском или международном уровнях- 10 Победитель на российском	15		

		или международном уровнях -			
		15			
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений		2		
3.2	Применение в практике разнообразных форм ИКТ –технологий: применение видео-, слайдов, применение мультимедийных форм работы, оформление презентаций	- систематическое пользование- 2 - эпизодическое пользование – 1	2		
3.3	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн, интерактивные опросы мнения родителей и т.п.)	- систематическое - 2 балла; - эпизодическое – 1 балл			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15	2 5 10 15		
4.2	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	На уровне ДОО - 2, на уровне муниципалитета, образовательного округа - 3, на уровне региона -4, на уровне РФ -5, на уровне международного-10			
4.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО - 2, на уровне муниципалитета, образовательного округа - 3, на уровне региона -4, на уровне РФ -5, на уровне международного-10			

4.4.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)		2		
4.5.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		2		
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		2		
4.7.	Самообразование	- наличие квалификационных категорий - 1 балл; - курсы повышения квалификации в объеме не менее 72 часов – 1 балл; - наличие плана самообразования и его выполнение – 1 балл			
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1.	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 -1; снижение на 1%-2; снижение на 2%-3; снижение на 3% и выше-4	4		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		2		
5.3.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		2		
5.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований		2		
5.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		2		

Члены экспертной комиссии ДОО: _____/_____/_____/_____/_____/_____

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«_____» _____ 20__ г. _____

подпись

расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии _____/_____/_____

Лист оценивания результативности и качества работы старшего воспитателя

« _____ » ____ 20 ____ г

№ п/п	Критерии и показатели критерий оценивания	Индикаторы значения по критерию	Макс-ное кол- во бал-лов	Кол-во набр-ых баллов (по ре- зультатамсамо- оцен-ки)	Кол-во набр-ых баллов (заполняет-ся членом экспертной группы)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да-4 Нет - -4	4		
1.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	На уровне ДО- 1 балл на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 2 балла на уровне области – 5 балла на российском или междуна-родном уровнях – 10 балла призовые места воспитанни-ков – 5 баллов	15		
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестива-лей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспита-телем за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровнеили на уровне «образователь- ного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или междуна-родном уровнях- 15	15		
2.2	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, фо- ру-мах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сто- ронними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровнеили на уровне «образователь- ного округа» -5	15		

		На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях - 15			
2.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 2; 91%-100% - 3	3		
2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 2	2		
2.5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15	15		
2.6.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15	15		
2.7.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15	15		
2.8.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15	15		

		родном уровнях- 15			
2.9.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения публикации информации в сфере дошкольного образования	4 балла	4		

Члены экспертной комиссии ДОО: _____/_____/_____/_____/_____/_____

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«_____»_____20__г. _____

подпись

_____расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии _____/_____

Лист оценивания результативности и качества работы помощника воспитателя

« _____ » ____ 20__ г

№п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комис- сии
1. Обеспечение качества дошкольного образования				
1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ)	3		
1.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций Да Нет	1 -2		
1.3.	Содержание помещений дошкольных групп в соответствии с требованиями СанПиН	3		
1.4.	Активное участие и помощь педагогам в организации воспитательно-образовательного про- цесса (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов; изготовление пособий для организации образовательной деятельности, дидактических материалов и т.д): на уровне ДОУ - на муниципальном и окружном уровне - на региональном уровне	1 2 3		
2.Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников Стабильно низкий уровень Снижение	1 2		
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здо- ровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связан- ных с капитальным вложением средств)	2		
2.3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилак- тических мероприятий	2		
2.4.	Наличие в группе детей разного возраста наличие 2-х разных возрастов наличие 3-х разных возрастов	1 2		

Члены экспертной комиссии ДОО: _____/_____/_____/_____/_____/_____

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«_____» _____ 20__ г. _____

подпись

_____ расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии _____/_____/_____

Лист оценивания результативности и качества работы завхоза

«_____» _____ 20__ г

№п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка ко-миссии
1.Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в не-годность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	2		
2.Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
3.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здо-ровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связан-ных с капитальным вложением средств)	5		
3.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том чис-ле к соблюдению норм физиологического питания	5		

Члены экспертной комиссии ДОО: _____/_____/_____/_____/_____/_____

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«_____» _____ 20__ г. _____

подпись

_____ расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии _____/_____/_____

Лист оценивания результативности и качества работы повара

« _____ » ____ 20 ____ г

№п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комиссии
1.Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5		
1.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5		
1.3.	Содержание пищеблока, спец. одежды в соответствии с требованиями СанПин	4		

Члены экспертной комиссии ДОО: _____ / _____ / _____ / _____ / _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

« _____ » ____ 20 ____ г. _____

подпись

_____ расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

Лист оценивания результативности и качества работы кухонного работника

« _____ » _____ 20__ г

№п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комиссии
1.Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	4		
1.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	4		
1.3.	Соблюдение санитарных норм и правил по содержанию пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	4		

Члены экспертной комиссии ДОО: _____ / _____ / _____ / _____ / _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

« _____ » _____ 20__ г. _____

подпись

расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

Лист оценивания результативности и качества работы сторожа

« _____ » _____ 20__ г

№п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комис- сии
1.Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здо- ровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связан- ных с капитальным вложением средств)	5		
2.2.	Регулярные патрулирование вверенного участка с целью предотвращения ЧС и контроль за состоянием противопожарной, электробезопасности, террористической угрозы участникам образовательного процесса	5		

Члены экспертной комиссии ДОО: _____ / _____ / _____ / _____ / _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

« _____ » _____ 20__ г. _____

подпись

_____ расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

Лист оценивания результативности и качества работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

«_____» 20__ г

№п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комис- сии
1.Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здо- ровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связан- ных с капитальным вложением средств)	5		
2.2.	Поддержка технического состояния здания и помещений на уровне возможности функцио- нирования всех основных систем	5		

Члены экспертной комиссии ДОО: _____/_____/_____/_____/_____

/С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«_____» 20__ г. _____

подпись

_____ расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии _____/