

**Согласовано:**  
**Председатель управляющего совета**  
**ГБОУ ООШ пос. Степняки**  
\_\_\_\_\_ **А.В. Боронихина**  
**30.08.2024 г.**

**Утверждаю:**  
**директор ГБОУ ООШ пос.Степняки**  
\_\_\_\_\_ **О.Н. Харитонова**  
**Приказ №74-од от 30.08.2024 г.**

**Принято:**  
**Общим собранием трудового коллектива**  
**ГБОУ ООШ пос. Степняки**  
**Протокол №1 от 30.08.2024 г.**

**Положение**  
**об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к**  
**должностным окладам работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Степняки**  
**муниципального района Приволжский Самарской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам (далее Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Степняки муниципального района Приволжский Самарской области (далее Учреждение) разработано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Устава ГБОУ ООШ пос.Степняки;
- Коллективного договора ГБОУ ООШ пос.Степняки;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08 2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжения министерства образования и науки 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);
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г.№ 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года №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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, 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 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.);

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями на 26 апреля 2019 года;
- Методикой расчёта объёма средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 N267 (с изменениями на 14.08.2014) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 5 июля 2017 г. N 486-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»;
- Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;

- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006г № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019 г. № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждения порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 01.04.2020г № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования»;
- Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617.

Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда работников Учреждения и качества образования.

Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

Настоящее Положение является самостоятельным локальным актом Учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива при согласовании с Управляющим Советом, Профсоюзным комитетом.

Положение распространяется на всех работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы и структурного подразделения и филиалов, реализующих дошкольные общеобразовательные программы.

Право на доплату из базового, специального и стимулирующего фонда имеют все работники общеобразовательного учреждения, административно-хозяйственный персонал, педагогические работники, работники бухгалтерии, технический персонал.

Размер доплат и надбавок работникам определяется Учреждением самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.

Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются

работникам Учреждения приказом директора с указанием срока их применения. Учреждение гарантирует выплату месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленной законодательством, работникам, выполняющим норму труда и отработавшим норму времени за этот период. Отдельным категориям работников, месячная заработная плата которых не достигает минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, Учреждение гарантирует ее доведение за счет покрытия недостающей части.

## Раздел 1.

### **Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников школы, реализующих общеобразовательные программы начального, общего и среднего образования**

1. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y,$$

где:  $NRO_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$D_{ki}$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$N_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

$k$  - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

$OЗ$  – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее – базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

Т – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

- 1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:
  - оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
  - оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
  - объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
  - выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения (коэффициент 1,3);
  - объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
  - выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
  - доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.
- 2) Специального фонда оплаты труда работников, который включает:
  - доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

Доплаты за заведование элементами инфраструктуры (школьные кабинеты)	От 200 рублей и выше
Руководство школьной кафедрой учителей-предметников	От 500 рублей и выше
Руководство районным/окружным методическим объединением учителей-предметников	От 500 рублей и выше
Организация спортивно-массовой работы	От 1000 рублей и выше
Ответственность за функционирование школьного сайта, АСУ РСО	От 3000 рублей и выше
Участие в реализации наставнической деятельности в качестве наставника	От 3000 рублей и выше
Работа системного администратора, в том числе ремонт и обслуживание оргтехники	От 5000 рублей и выше
Ответственность за реализацию инновационных направлений и проектов, предпрофессиональных и развивающих программ школы	От 2000 рублей и выше
Руководство и контроль учебно-воспитательной, воспитательной, научно-методической работы	От 5000 рублей и выше

- другие дополнительные виды работ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук (коэффициент 1,2), почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (коэффициент 1.1);
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

**Перечень должностей, выполняющих работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**

п/п	Должность	% от тарифной части	Условия труда
1.	сторож	35 %	работа в ночное время
2.	учитель химии	10 %	работы с использованием хим. реактивов (от часов химии)
3.	учитель информатики, бухгалтер	10 %	работа за дисплеями п/ компьютеров

- размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

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

- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (размер устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации));

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 3) Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет:

от 3-х лет до 10 лет – 0,5%

свыше 10 лет – 1%;

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;

коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования 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 (эффективности труда).

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

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

- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

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

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

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

- 4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической

потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

- 5) объема средств на оплату труда педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий.
3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.
4. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

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

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

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

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{pp} \times H \times Y_{п} \times 4,2 \times K_{gp} + C_{ki} \times H \times Y_{п} \times 4,2,$$

где  $C_{ni}$  – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по  $i$ -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.;

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

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

$i$  – наименование соответствующей образовательной программы;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования

и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

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

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

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

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

где  $K_{кв}$  – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п. 3 данного Положения;

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

5. Заработная плата педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{ппс} = \sum_{p=1}^t \sum_{q=1}^y (S_q \times m \times C \times G),$$

где q – группа по p-й направленности образования;

t – общее количество направленностей;

y – общее количество групп;

$S_q$  – количество учебных часов в неделю, устанавливаемое для q-й группы;  
 $m$  – количество учебных недель в месяц;  
 $C$  – средняя стоимость одного часа работы профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования в Самарской области;  
 $G$  – количество групп по p-й направленности образования.

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

$$ЗП_p = БЧ_p + СЧ_p + СТ_p,$$

где  $ЗП_p$  – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;  
 $БЧ_p$  – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

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

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

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

$$СП_p = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + M,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

СТ<sub>р</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_r = C_r,$$

где С<sub>р</sub> – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

7. Зарботная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

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

где ЗП<sub>зг</sub> – зарботная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

БЧ<sub>зг</sub> – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{ср} \times K_p + П,$$

где ЗП<sub>ср</sub> – средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

К<sub>р</sub> – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

СП<sub>зг</sub> – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения,

которая рассчитывается по формуле:

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

$P$  – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$СТ_{зг} = C_p,$$

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

8. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.
9. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.
10. Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
12. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного

учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

13. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

14. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

15. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), или ведущего экономиста (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

16. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

18. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном

учреждении.

**Оплата труда педагогических работников ГБОУ ООШ пос.Степняки,  
осуществляющих реализацию основных общеобразовательных программ  
(базовая часть)**

**Базовая часть фонда** оплаты труда педагогических работников школы направляется на оплату учебной нагрузки, согласно учебного плана и включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- оплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

**Оплата труда административно-хозяйственного персонала  
ГБОУ ООШ пос.Степняки (базовая часть)**

Оплата труда административно-хозяйственного персонала осуществляется на основании штатного расписания. Штатное расписание составляется и утверждается руководителем Учреждения в пределах базовой части ФОТ.

Доплаты из специального фонда компенсационного характера осуществляются согласно пункта 2 раздела I настоящего Положения.

**Доплаты и выплаты педагогическим работникам школы и работникам АХП  
компенсационного характера**

- 1) К выплатам компенсационного характера относятся:
  - доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - доплаты за работу в ночное время;
  - доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым

договором;

- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- иные обязательные выплаты педагогическим работникам из специального фонда ФОТ

2) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю для соответствующей категории работников.

Сторожакам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

**Порядок распределения средств стимулирующего фонда и порядок установления стимулирующих выплат для работников ГБОУ ООШ пос.Степняки.**

Стимулирующий фонд оплаты труда работников ГБОУ ООШ пос.Степняки составляют надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

- 1) Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников. Объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда.
- 2) Условиями для назначения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда являются:
  - стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
  - отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
  - отсутствие дисциплинарных взысканий;
  - достижение критериев качества труда работников

В исключительных случаях выплаты из стимулирующего фонда могут быть назначены сотрудникам отработавшим в учреждении в должности менее 4 месяцев.

- 3) Условия для снижения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- наличие обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса; Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

Условия отмены стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора с момента получения травмы учащимся.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора.

- 4) Надбавки сотрудников за качество на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников один раз в год (в сентябре). Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком на учебный год.

- 5) Надбавки сотрудникам за качество по критериям эффективности труда устанавливаются на основании представленных педагогическими работниками (в том числе внешними совместителями) материалов по самоанализу деятельности один раз в год (в сентябре), разработанными в Учреждении.

Критерии и показатели качества труда работников, оценка и периодичность стимулирующих выплат (Приложение 1 «Листы оценивания эффективности (качества) работы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Степняки муниципального района Приволжский Самарской области по итогам учебного года») согласовываются с Управляющим советом до начала нового учебного года или после внесения каких-либо изменений и утверждаются приказом директора школы.

- 6) Критерии и показатели качества труда работников заполняются по основной занимаемой им должности.
- 7) Стимулирующие надбавки АХП устанавливаются на год. Размер стимулирующей надбавки определяется в рублях в пределах имеющегося ФОТ для АХП согласно штатного расписания и в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ

Размеры стимулирующих надбавок по критериям устанавливаются в Учреждении исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование работников, а также общего количества баллов сложившегося по Учреждению, согласно «Листам самооценки работников». Объем средств, направляемых на стимулирование работников согласовывается с комиссией по распределению стимулирующего фонда и утверждается приказом директора учреждения.

Стоимость 1 балла =  $V$  средств : общее кол-во баллов набранных сотрудниками по Учреждению.

Для определения размера персональной выплаты, количество баллов, набранных конкретным учителем делится на 10 и умножается на стоимость 1 балла.

- 8) Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности один раз в год (в сентябре) в Комиссию по распределению стимулирующего фонда.
- 9) Установление стимулирующих выплат осуществляет Комиссия по премированию. В состав комиссии могут входить: - заместители директора по УВР - председатель профсоюзного комитета
- 10) Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 7 дней после получения информации.
- 11) Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.
- 12) В случае выявления расхождений в оценках в оценочном листе администрацией принимаются меры по приведению оценки к одному значению путем переговоров с работником школы. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносятся исправления, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. Если расхождение в оценке не устранено, то решение выносится на рассмотрение комиссии по премированию. В случае расхождения мнений членов комиссии по премированию решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседаний комиссии по премированию.
- 13) Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 10 дней с момента получения протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда.
- 14) Другие доплаты и поощрительные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением устанавливаются сроком от 1 месяца, максимальный срок 1 год.

15) Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается Юго-Западным управлением министерства образования Самарской области, в соответствии с процедурой, установленной Учредителем и выплачивается на основании приказа Юго-Западного управления министерства образования Самарской области.

### **Порядок распределения и выплат премии работникам ГБОУ ООШ пос.Степняки.**

На выплату премии в общеобразовательном учреждении направляются средства стимулирующего фонда, а также средства экономии фонда оплаты труда в результате вакансий, оплаты больничных листов, оплаты среднего заработка и др.

Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы.

Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

Премии выплачиваются на основании приказа по Учреждению:

- за интенсивность и напряженность труда
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности
- проявление творческой инициативы, общественной активности
- в связи с юбилеем работников Учреждения (45, 50, 55, 60, 65 лет) или при уходе на пенсию
- за проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий
- за высокие результаты учителей в научно – исследовательской, научно – методической и экспериментальной работе
- за высокие результаты в конкурсах профессионального мастерства
- за работу и внедрение авторских программ
- за высокие результаты учащихся в областных олимпиадах, конкурсах, смотрах разной направленности
- техническому персоналу за хорошее санитарно – техническое состояние школьного здания
- за организацию, подготовку, проведение, участие в семинарах и конференциях различных уровней
- за интенсивность и напряженность труда
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности
- проявление творческой инициативы, общественной активности.
- Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению

Директору школы премии (материальные поощрения) устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Учредителя.

### **Материальная помощь**

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

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное

соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- регистрация брака;

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

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно распоряжению директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

#### **Другие выплаты предусмотренные законодательством.**

Выплаты иного характера (оплата за выполнение функций классного руководителя, ежемесячная денежная надбавка молодым специалистам, в целях содействия обеспечению педагогов книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, участие в организации и проведении государственной итоговой аттестации и другие) производятся в соответствии с законодательными и нормативными документами, регламентирующими их порядок и размер.

#### **Оплата труда отдельных категорий работников учреждения**

Оплата труда работников бухгалтерии, специалиста по закупкам производится согласно штатного расписания Учреждения.

Компенсационные выплаты данной категории устанавливаются согласно Законодательства и данного Положения.

При установлении доплат и надбавок стимулирующего характера учитывается методика к которому относится штатная единица. Оценка эффективности и качества труда работников производится на основании листов самооценки данной категории сотрудников. Стоимость балла для расчета надбавки за эффективность и качество труда устанавливается согласно стоимости балла к которому относятся вышеперечисленные сотрудники.

**«Листы оценивания эффективности (качества) работы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос.Степняки муниципального района Приволжский Самарской области по итогам учебного года»**

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

Раздел	№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл	Шкала оценивания	Обоснование	Самооценка	Оценка экспертов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1	Снижение – 0,5 балла Отсутствие - 1 балл	Отчет учителя предметника		
	1.2	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1	75% и выше - 1 балл	Протокол ВПР		
	1.3	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1	на уровне - 0,5 балла, выше среднего значения по «образовательному округу» - 1 балл	Протокол кафедры		
	1.4	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3	75% 1 балл 90% 2 балла 100% 3 балла	Протоколы ОГЭ		
	1.5	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучающихся у учителя, составляет 100%	Не более 3 баллов	1 балл за каждого претендента	Протокол ЕГЭ		
	1.6	Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдавших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий	1-2	60-84% - 1 балл 85-100% - 2 балла	Протоколы ОГЭ, справки		

	профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору.			о поступлении, приказ на формирование профильных групп		
1.7	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2	1 балл за % выше ср. по округу 2 балла за 75%	Протокол ЕГЭ		
1.8	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	2	1 балл – снижение 2 балла отсутствие	Отчет по школе		
1.9	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1	100% 1 балл	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
1.10	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1-2	50-70% - 1 балл Более 70% - 2 балла	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
1.11	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	5	Более 50% приняли участие (единичный охват) – 5 баллов	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
1.12	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы	3	50% - 1 балл 75% - 2 балла	Программы и планы		

		сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику		100% - 3 балла	наставнической деятельности		
	1.13	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1	Отсутствие жалоб – 1 балл	Отсутствие жалоб		
<b>Всего баллов по разделу1</b>			<b>28</b>				
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	13 (баллы суммируются, если мероприятий несколько разного уровня)	Уровни (участие/призовое, победа): Районный 0,1(1) Окружной 1(2) Областной 2(4) Всероссийский или Международный 3 (6)	Грамоты, дипломы, сертификаты участия. Учитываются очные и бесплатные мероприятия		
	2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	13 (баллы суммируются, если мероприятий несколько разного уровня)	Уровни (участие/призовое, победа): Районный 0,1(1) Окружной 1(2) Областной 2(4) Всероссийский или Международный 3 (6)	Грамоты, дипломы, сертификаты участия. Учитываются очные и бесплатные мероприятия		
	2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	2	2 балла, если участников более 82%	АСУ РСО		
	2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	50 (по наиболее высокому уровню)	Уровни: Школьный 0,1 Окружной 1 Областной 10 Всероссийский 50	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
	2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные	До 30 баллов	3 балла за каждого участника очной профильной смены, конкурса, 1 балл за	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		

		проекты		участника дистанционных курсов			
	2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	5	Более 30% класса (участники) - 5 баллов Более 30% класса (болельщики) - 5 баллов	Ссылки на ВК, подтверждающие участие		
	2.7	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	5	5 баллов за каждого призера или победителя	Ссылки на личный кабинет JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», подтверждающие участие		
	2.8	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших 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	5	Более 30% класса	Скриншот с личного кабинета проекта «Билет в будущее»		
<b>Всего баллов по разделу2</b>			<b>123</b>				
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	3	За каждое мероприятие в рамках деятельности площадки – 3 балла	Сертификаты, грамоты, дипломы		
	3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием	2	Прохождение мониторингов с использованием федеральных	Скриншот с сайта федеральных информационных		

		федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику		информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды 1 балл  Положительная динамика результатов мониторинга с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды 2 балла	но-сервисных платформ цифровой образовательной среды		
	3.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели, ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	2	Наличие 1 балл Обновляется 2 раза в месяц 2 балла	Ссылка на интернет-ресурс		
<b>Всего баллов по разделу 3</b>			<b>7</b>				
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	10 (баллы суммируются)	Уровни: Районный 1 Окружной 2 Областной 3 Всероссийский или Международный 4	Программы мероприятий, сертификаты участия		
	4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	10 (баллы суммируются)	Уровни: Районный 1 Окружной 2 Областной 3 Всероссийский или Международный	Программы мероприятий, сертификаты участия, членство в жюри разного		

				4	уровня		
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	10 (баллы суммируются)		Уровни: Районный 1 Окружной 2 Областной 3 Всероссийский или Международный 4	Подтверждающие документы		
4.4	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)	8		Уровни (участие/призовое, победитель): Районный 1(2) Окружной 2(4) Областной 3(6) Всероссийский или Международный 4 (8)	Грамоты, дипломы, сертификаты участия Учитываются очные и бесплатные мероприятия		
4.5	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	10 (баллы суммируются)		Уровни: Районный, школьный 1 Окружной 2 Областной 3 Всероссийский или Международный 4	Ссылки, сертификаты, ксерокопии публикаций		
4.6	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	Не более 3 баллов		0,5 балла за каждый курс	Сертификаты КПК вне ИОЧ		
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Не более 3 баллов		0,2 балла за каждое достижение наставляемого	Сертификаты , грамоты, ссылки на публикации		
<b>Всего баллов по разделу 4</b>		<b>54</b>					

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2	Более 90% - 2 балла	Отчет по питанию		
	5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1	Отсутствие – 1 балл	Заключение комиссии по травматизму		
	5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1-2	4-5% - 1 балл Более 5% - 2 балла	Скриншот сайта		
	5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1	Отсутствие – 1 балл	Заключение комиссии по травматизму		
<b>Всего баллов по разделу 5</b>			<b>6</b>				
<b>ВСЕГО</b>			<b>218</b>				

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности  
деятельности учителя-дефектолога**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Самооценка	Оценка эксперта
<b>Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками</b>					
1.1. Использование педагогом в коррекционно-развивающем процессе современных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в коррекционно-развивающем процессе современных технологий и методик	Аналитический отчет. Алгоритм работы учителя-дефектолога с указанием конкретных коррекционно-развивающих технологий, используемых в реабилитационном процессе.	0 - отсутствие 1 – частичное 2 – полное соответствие		
1.2. Использование информационно – коммуникативных технологий в реабилитационном процессе	Использование и / или разработка цифровых ресурсов (буклетов, видео презентаций, и проч.)	Аналитический отчет, отражающий виды используемых/разработанных материалов, их актуальность, место в реабилитационном процессе (буклеты, презентации приложить в электронном виде)	0 - отсутствие 1 – частичное 2 – полное		
	Участие в работе профессиональных сайтов, форумов, вебинарах в режиме он - лайн по проблемам воспитания и реабилитации несовершеннолетних	Ссылка на ресурс, размещенный в сети Интернет; распечатки со страниц сайтов, сертификаты	0 - отсутствие 1 – участие в работе профессионального сайта		
1.3. Использование в коррекционно-развивающем процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления учащихся	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации коррекционно-развивающего процесса	Аналитический отчет; с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых на разных этапах коррекционно-развивающего процесса, копии планов работы специалиста	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие		

		отражающих применение данных методик			
1.4. Организация коррекционно-развивающей деятельности с учетом индивидуальных особенностей детей	Дифференцированная работа с различными категориями детей: <ul style="list-style-type: none"> <li>• слабоуспевающие ученики;</li> <li>• ученики, имеющие сложную структуру дефекта, тяжёлую степень выраженности дефекта, и др. патологии со стороны ЦНС.</li> </ul>	Аналитический отчет, алгоритм дифференцированной работы с различными категориями детей; копии заключения Психолого-медико-педагогического консилиума и другие медицинские документы и т.д., программа работы с этими детьми.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие		
Критерий II. Эффективность применения коррекционных технологий и методик					
2.1. Организация педагогом диагностической, профилактической, консультативной деятельности.	Консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом	Аналитический отчет, отражающий формы консультативно-просветительской работы. План просветительской работы и проч. документы	0- отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие		
	Консультативно-просветительской работы с родителями	Аналитический отчет, отражающий формы консультативно-просветительской работы. План просветительской работы и проч. документы.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие		
	Проведение диагностических процедур (с учетом специфики учреждения)	Аналитический отчет, алгоритм системы проведения диагностической работы; бланки диагностики, образцы проведенной диагностики с указанием дефектологического заключения.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие		

Критерий III. Стабильные результаты освоения воспитанниками коррекционных программ					
3.1. Результативность работы по программе(ам)	Результаты работы с клиентами (несовершеннолетними / семьями) по итогам реализации программ, по которым работает педагог	Аналитический отчет содержащий: охват клиентов программой, критерии (показатели результативности), сравнительные диаграммы/ таблицы и проч. документы	0 - отсутствие 1 - 10% - 20% 2 - 21% - 30% 3 - 31% - 50% 4 - 51% - 60%		
Критерий IV. Личный вклад в повышение качества коррекционного процесса на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности 4.2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Копии свидетельств, удостоверений, дипломов, установленного/ государственного образца, о повышении квалификации в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие		
	Выступления на семинарах, круглых столах, методических объединениях, научно-практических конференциях, марафонах, конкурсах профмастерства	Краткая информационная справка с указанием количества мероприятий, уровня ; копии программ мероприятий, выступлений, сертификатов и т.д.	0 - отсутствие 1-внутри учреждения 2- муниципальный 3-областной и выше		
	Проведение открытых занятий, мастер – классов	Краткая информационная справка с указанием количества мероприятий, которые провел педагог; копии конспектов занятий, планов мероприятий, протоколов (если имеется) и пр. подтверждающие документы	0 - отсутствие 1-внутри учреждения 2- муниципальный 3- областной и выше		

	Публикации на профессиональные темы	Перечень публикаций с указанием названия и номера издания, копии статей, электронные ссылки и т.д.	0 – отсутствие 1 – наличие		
4.3. Разработка коррекционно-развивающих программ	Наличие у педагога самостоятельно разработанных программ	Аналитический отчет, протоколы заседаний методических советов по утверждению программы, краткое описание программы/копия программы	0 – отсутствие 1 – наличие		

### Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя-логопеда

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1. Инновационные технологии				
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ через участие в семинарах, конференциях и др.: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла (Приложить копии подтверждающих документов)	3		
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагога общеобразовательного учреждения (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ : на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла (Приложить копии подтверждающих документов)	3		
1.3	Работа в соответствии с действующей программой развития (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл	1		
1.4	Участие педагога общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса общего образования: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла (Приложить копии подтверждающих документов)	2		
1.5	Наличие публикаций педагога по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе на муниципальном уровне – 1 балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 2,5 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла (Приложить копии подтверждающих документов)	3		
1.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности педагога по вопросам организации образовательного процесса в сфере	2		

	общего образования: на муниципальном уровне или уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла (Приложить копии подтверждающих документов)			
1.7	Результативность участия педагога в очных конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла (Приложить копии подтверждающих документов)	2		
1.8	Результаты участия педагога в дистанционных конкурсах различного уровня: участие на областном, всероссийском или международном уровне – 0,5 балла; 6 и более на уровне области и выше – 1 балл; победа или призовое место на областном, всероссийском или международном уровне – 1 балл; 6 и более побед или призовых мест на уровне области и выше – 1,5 балла. (Приложить копии подтверждающих документов)	1,5		
1.9	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных педагогом, ставших победителями или призёрами очных спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла (Приложить копии подтверждающих документов)	3		
1.10	Участие учащихся в дистанционных конкурсах фестивалях, и т.д. различного уровня: наличие участников на областном, всероссийском или международном уровне – 1 балл; 6 и более на уровне области и выше – 1,5 балла; наличие победителей и призеров на областном, всероссийском или международном уровне – 1,5 балла; 6 и более победителей и призеров на областном, всероссийском или международном уровне – 2 балла (Приложить копии подтверждающих документов)	2		
1.11	Участие в организации и проведении массовых мероприятий с учащимися, родителями и сотрудниками не входящих в рамки образовательной программы учреждения: на уровне учреждения, на муниципальном уровне – 1 балл, на уровне «образовательного округа» - 2 балл, на региональном уровне и выше - 3 балла (Приложить копии подтверждающих документов)	3		
1.12	Участие в работе ПМПк – 1балл, качественное оформление документации по итогам работы ПМПк – 2 балла	2		
1.13	Наличие квалификационной категории - 1 балл	1		
1.14	Обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов - 0,5 балла; 72 и более - 1 балл (Приложить копии подтверждающих документов)	1		
1.15	Использование ресурсов сети Интернет: подготовка материалов для размещения на сайте – 0,5 балла; наличие собственного сайта (страницы) – 1 балл	1		
Итого:		30,5		
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>				
2.1	Наличие интегрированных детей - 1 балл	1		
2.2	Наличие разновозрастных групп, классов – 1 балл	1		
Итого:		2		
<b>3. Посещаемость детьми дошкольного образовательного учреждения</b>				
3.1	Охват детей логопедической помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии: дети охвачены логопедической помощью недостаточно по всем направлениям (индивидуальная и подгрупповая работа ведется в недостаточном объеме, часть детей остается без логопедической помощи) – 2 балла; дети охвачены	5		

	логопедической помощью, но выявлены недостатки в одном направлении – 4 балла, дети охвачены логопедической помощью в полном объеме – 5 баллов			
3.3	Положительная динамика или стабильно высокий показатель количества дней пребывания ребенка на занятиях: не менее 7 дней в месяц – 2 балла, более 7 дней – 3 балла.	3		
Итого:		8		
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников, учащихся				
4.1	Отсутствие травматизма среди воспитанников, учащихся во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл	1		
4.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья учащихся и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере образования, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	1		
4.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей учащихся по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1		
Итого:		3		
ВСЕГО:		43,5		

### Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога-психолога

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1. Эффективность психолого-педагогического сопровождения обучающихся, родителей, педагогических кадров				
1.1.	Проведение диагностических исследований, в том числе на выявление детей с девиантным поведением, с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, а также о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения и информированием о таких обучающихся Диагностическое исследование группы 1-5 групп 6-10 групп более 10 групп Индивидуальная диагностика 1-15 чел. 15-30 чел. более 30 чел.	2 3 4 2 3 4		
1.2.	Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками образовательного процесса(педагогическими кадрами, родителями, детьми) Охват участников 1-25 чел. 25-50 чел. более 50чел.	2 3 4		
1.3.	Консультативная работа с педагогическими кадрами, родителями, детьми Наличие журналов фиксации работы Индивидуальные консультации: до 15 более 15 Групповые консультации: до 3 групп 4 и более групп	1 2 1 2		
1.4.	Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии Наличие сопроводительных материалов, программ	3		
1.5.	Разработка и сопровождение программ для одаренных детей Наличие сопроводительных материалов, программ	3		

1.6.	Работа в каникулярное время: Работа в летнем лагере Участие в организации выездов с детьми (экспедиции, походы, сборы и др.)	1 2		
1.7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями: Разнообразие форм совместных мероприятий с родителями: до 3-х более 3-х	1 2		
1.8.	Положительная оценка деятельности психолога со стороны родителей обучающихся Отзывы, отсутствие жалоб	1		
<b>2. Совершенствование профессиональной компетентности</b>				
2.1.	Проведение открытых мероприятий Уровень: Международный, всероссийский Окружной Районный Учреждение	5 4 3 2		
2.2.	Выступления на конференциях, семинарах, КПК круглых столах, проведение мастер-классов Уровень: Международный, всероссийский Окружной Районный Учреждение	5 4 3 2		
2.3.	Наличие публикаций Кол-во: 1-2 3 и более	2 3		
2.4.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри, осуществление психологического сопровождения участников конкурсов Уровень: Международный, всероссийский Окружной Районный Учреждение Кол-во мероприятий: 1-2 3 и более	4 3 2 1 2 3		
2.5.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др. Уровень: Международный, всероссийский Окружной Районный Учреждение Результативность участия: Победитель/призер лауреат/дипломант	5 4 3 2 5 4		
2.6.	Прохождение курсов повышения квалификации	2		
<b>3. Результативность методической и инновационной деятельности</b>				
3.1.	Разработка новой методической продукции Тематическая папка, диагностическая методика Электронный образовательный ресурс Методическое пособие, методические рекомендации	1 2 3		
3.2.	Участие в исследовательской, инновационной, опытно – экспериментальной работе Обобщение опыта Создание инновационного продукта	2 5		
<b>4. Дополнительные критерии</b>				

4.1.	Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности количество: 1 2 и более	1 2		
4.2.	Участие в работе органов общественного управления учреждения Участие в общественных мероприятиях учреждения Участие в работе советов учреждения Участие в работе консилиумов Координация деятельности в реализации проектов	1 1 1 1		
4.3.	Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка Соблюдение расписания занятий и требований СанПиН Качественное и своевременное оформление документов (журнал учета занятий учебных групп, отчетная документация) и др. Посещение педсоветов, совещаний	1 1 1		
Итого:				

### Лист оценивания эффективности (качества) работы вахтера

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	<b>Высокая организация охраны учреждения, уборки территории</b>			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
4	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1		
5	Отсутствие замечаний ведения журнала посетителей организации, термометрии	1		
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	1		
7	Сохранность инвентаря	1		
	Итого баллов:	7		

### Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	<b>Высокая организация охраны учреждения, уборки территории</b>			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
4	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1		
5	Качественная уборка территории	1		

	учреждения			
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	1		
7	Сохранность инвентаря	1		
	Итого баллов:	7		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	<b>Высокая организация работы по уборке помещений</b>			
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
6	Озеленение территории	1		
	Итого баллов:	6		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы ведущего экономиста**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
<b>Показатели эффективности основной деятельности</b>				
1	Качественное составление и исполнение ПФХД	2		
2	Своевременное и качественное оформление и представление финансовой отчетной документации во все фонды, отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	2		
3	Отсутствие штрафов за нарушения норм бухгалтерского законодательства	2		
4	Контроль за своевременным заключением, исполнением договоров с необходимыми организациями	2		
5	Своевременная оплата счетов и отражение оплаты в учетных системах. (Отсутствие задержек и ошибок)	2		
6	Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств	2		
7	Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового	2		
8	Своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения	2		
9	Качественное выполнение финансово-экономических функций (разработка новых положений, использование	2		

	новых программ, выполнение перспективных экономических расчетов по бюджету)			
<b>Показатели исполнительской дисциплины</b>				
1	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	2		
2	Взаимозаменяемость сотрудников	2		
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2		
	Итого баллов:	24		