

Согласовано

Управляющий совет
Протокол №1 от 29.08.2024г.

Утверждаю

Директор
ГБОУ СОШ пос. Ленинский
_____ И.Л.Погосян
Приказ № 346 од от 30 августа 2024 г.

Принято

Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от 29.08. 2024 г.

Согласовано

Профсоюзный комитет
Протокол № 1 от 30.08.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы
пос. Ленинский муниципального района Красноармейский Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальному стимулированию (Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы ГБОУ СОШ пос.Ленинский муниципального района Красноармейский Самарской области (Учреждение) создано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ
- Закона РФ «Об образовании»;
- Устава ГБОУ СОШ пос.Ленинский;
- Коллективного договора ГБОУ СОШ пос.Ленинский;
- 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 10.09.2008г. № 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 19.02.2009 г. № 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 №31од «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 22.05.2019г № 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 2017г. № 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 23.08.2024г № 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 (раздел I) и структурного подразделения – «детский сад «Журавушка» (раздел II).

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 ОУ 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 ОУ приказом директора с указанием срока их применения.

ОУ 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 I 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:

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

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;

ОЗ – 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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2) Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- специального фонда оплаты труда работников, который включает: доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью: за проверку тетрадей и письменных работ –Русский язык, начальная школа- 600 рублей, математка-500 рублей, английский язык-400 рублей; заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) – 300 рублей; доплата за руководство школьным методическим объединением – 500 рублей
- заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- 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;

- 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);
- доплата за руководство районным/окружным методическим объединением – 500 рублей
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу; доплата за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются 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 лет до 10 лет – 1%
- от 10 лет до 20 лет – 1,5%
- свыше 20 лет – 2%;

- 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 и науки 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:

$$БЧ_{\Pi} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{\text{гр}} \times H \times Y_{\Pi} \times 4,2 \times K_{\text{гр}} + C_{ki} \times H \times Y_{\Pi} \times 4,2,$$

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -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;

$K_{\text{гр}}$ – 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.

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

Y_{Π} – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{\text{гр}}$ – 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;

S_{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;

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

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

$СТ_{п}$ – 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:

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_n \times K_{\text{кв}}) - \text{БЧ}_n,$$

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

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

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

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

V – 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:

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

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.

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

$$\text{ЗП}_p = \text{БЧ}_n + \text{СЧ}_p + \text{СТ}_p,$$

где ЗП_p – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧ_n – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧ}_p = \text{ЗП}_{\text{пср}} \times K_p + \text{Ч}_p,$$

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;

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

$СТ_p$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_p = C_p,$$

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

7. Заработная плата, 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 $ЗП_{зг}$ – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

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

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

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

$СЧ_{зг}$ – 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:

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

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;

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТ_{зр} – 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:

$$СТ_{зр} = C_p,$$

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

8. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения 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.

1. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ)

1.1 **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.

2. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ШКОЛЫ (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ)

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

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

3. ДОПЛАТЫ И ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ И РАБОТНИКАМ АХП КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. 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

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) в соответствии с Приложением к Коллективному договору по результатам СОУТ.

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

3.3. 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.

3.4. 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).

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2,3.3,3.5 начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

3.9. Сторожам (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.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников средней общеобразовательной школы составляют надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

4.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

- объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда

4.2 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
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

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

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5 Надбавки сотрудников за качество на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников один раз в полугодие (в сентябре, январе).

4.6 Надбавки сотрудникам за качество по критериям эффективности труда устанавливаются на основании представленных педагогическими работниками материалов по самоанализу деятельности один раз в полугодие (в сентябре и январе), разработанными в ОУ.

Размеры стимулирующих надбавок по критериям устанавливаются в ОУ исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование работников, а также общего количества баллов сложившегося по ОУ, 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 ОУ.

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

4.7 Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности один раз в полугодие (в сентябре и январе) в Комиссию по распределению стимулирующего фонда. 4.8 Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 4 дней после получения информации.

4.9 Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 10 дней с момента получения протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда.

4.10 Другие доплаты и поощрительные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением устанавливаются сроком от 1 месяца, максимальный срок 1 год.

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

4.12 Работникам Учреждения может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается для материального стимулирования работников Учреждения в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

Для установления ежемесячной доплаты за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается с момента трудоустройства.

5. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ВЫПЛАТ ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ.

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 общеобразовательному учреждению:

- за своевременную и качественную организацию работы по постановке на первоначальный воинский учет юношей старших классов;
- за качественную организацию научной работы среди учащихся в целях реализации программы развития школы;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение школьных Интернет ресурсов (своевременное обновление школьного сайта, администрирование АСУ РСО, ННШ и др. информационных площадок интернет ресурсов);
- за выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, за информирование и фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения, за вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений;
- за качественную координацию работы с классными руководителями по повышению качества воспитания и качества обучения учащихся;
- за качественную реализацию программы, пропагандирующей здоровый образ жизни;
- за качественное оформление школьных стендов (систематически, тематически);
- за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий совместно с городскими учреждениями культуры;
- за качественную организацию горячего питания школьников;
- и другое;
- за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-финансовая деятельность)
- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- в связи с профессиональным праздником;
- к юбилейным датам(50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

- результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года;
- прочие заслуги;
- награждением почетными грамотами, присвоением почетного звания, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

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

6. 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 – в размере от 1000 рублей; юбилейные даты – от 3000 рублей.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений 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.

7. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ.

7.1 Педагогическим работникам устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006н № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»).

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 25 человек или более в размере 2015,00 рублей (2015,00.рублей с 01.02.2018г Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93), в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Выплата вознаграждения производится классным руководителям, на которых приказом по школе возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Если учитель является классным руководителем двух классов и на выполнение этих функций имеется приказ директора, по выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя оплачивается за каждый класс в зависимости от наполняемости в каждом классе.

При начислении и выплате вознаграждения учитывается количество учащихся, зачисленных приказом директора в данный класс, за фактически отработанное время. Если учащийся зачислен в класс до 15 числа месяца, то он включается в приказ о начислении вознаграждения в общую численность за месяц, если учащийся зачислен после 15 числа месяца в приказ о начислении вознаграждения в общую численность не включается. Иные периоды, когда педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя, не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуск, служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) оплачивается исходя из среднего заработка. Начисление вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится только в случае наличия финансового обеспечения на эти цели.

7.2 В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходные обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 100000 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение.

7.3 В соответствии с Федеральным законом "Об образовании» Российской Федерации и 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»

педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

7.4 В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И УТВЕРЖДЕНИИ 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" работникам Учреждения осуществляется выплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования . Порядок выплаты и размер 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 (далее - порядок выплаты и размер компенсации), разработаны в соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособнадзора от 07.11.2018 № 189/1513, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и

Рособрнадзора от 07.11.2018 № 190/1512 и регулируются законодательством Самарской области.

7.5 Согласно Постановления Правительства РФ от 29.03.2024г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021г. № 2382» в Учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 10000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

Доплата за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника. В связи с этим она:

- учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ;
- учитывается при определении отчислений по страховым взносам;
- учитывается при определении размера среднего заработка;
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

8. ОПЛАТА ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

Оплата труда работников бухгалтерии, инспектора по охране труда, инспектора по кадрам, юриста производится согласно штатного расписания структурных подразделений Учреждения.

Компенсационные выплаты данной категории устанавливаются согласно Законодательства и данного Положения.

При установлении доплат и надбавок стимулирующего характера учитывается методика СП 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 в СП к которому относятся вышеперечисленные сотрудники.

**РАЗДЕЛ II. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ФОНДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования

1.1. Заработная плата работника структурного подразделения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат

1.2. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

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

работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу; доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулёзной интоксикацией.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 28,3% (на оказание гос. услуги) и 23,2% (на присмотр и

уход за детьми) от фонда оплаты труда работников СП и включают: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.6. Стимулирующая часть ФОТ структурного подразделения распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:
 - при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
 - при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада;
- основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в структурном подразделении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой доплаты

2. Размер стимулирующей выплаты руководителю СП определить – не более 10% от стимулирующей части ФОТ СП. К выплатам стимулирующего характера руководителям структурных подразделений относятся: - надбавки за эффективность (качество) работы; - надбавки за интенсивность и напряженность работы; - иные поощрительные выплаты.

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений (Приложение 2.1).

3. Работникам структурного подразделения устанавливаются доплаты и надбавки вне рейтинговой системы:

- за высокие результаты в реализации программы развития Учреждения от 5000 рублей;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения до 10000 рублей;
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности до 15000 рублей (надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников СП);
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - до 5000 рублей;
- своевременное и качественное предоставление отчетности - до 5000 рублей;
- качественное ведение документации - до 3000 рублей;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий - до 3000 рублей.

4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

Максимальный период выплат – один год.

5. Следующие стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются два раза в год с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря и выплачиваются ежемесячно в установленном размере:

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

- выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников; – выплаты за сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости;
- ежемесячные доплаты за выслугу лет.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

где:

NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода 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, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда 12 - количество месяцев в году.

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

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

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

3. Порядок и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат 3.1

Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

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

3.3 Компенсационные выплаты, предусмотренные пунктами 3.6,3.7,3.9 и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4 Доплата работникам производится из базовой части фонда оплаты труда работников структурного подразделения .

3.5 Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и

нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада(должностного оклада) в соответствии с Приложением к настоящему Коллективному договору по результатам СОУТ. Если по итогам СОУТ в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.7 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.

3.8 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).

3.9 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.

3.10 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.

3.11 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 месячную норму рабочего времени по производственному календарю для соответствующей категории работников.

3.12 Надбавка за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития):

- педагогическим работникам- 20%
- помощникам воспитателя – 15 %
- руководителям структурных подразделений при наличии двух и более групп для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 20%

Надбавка за работу в комбинированных группах (группы с комбинированным наличием воспитанников с отклонениями в развитии, в том числе с задержкой психического развития) и воспитанников без наличия указанных отклонений рассчитывается по формуле:
- для педагогических работников: $f \times 20\% / n$, где f - фактическое наличие воспитанников в группах комбинированной направленности;

n - нормальное количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности.

- для помощников воспитателя: $f \times 15\% / n$, где f - фактическое наличие воспитанников в группах комбинированной направленности; n - нормальное количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

в группах комбинированной направленности.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

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

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от

стимулирующей части фонда оплаты труда; на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах (пункт введен согласно изменениям на 31 октября 2012 года):

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада; при выслуге

свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 4.2 настоящего Положения, суммируются.

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

4.3. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, а также условия их осуществления

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

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;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.4. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю дошкольного образовательного учреждения, а также периодичность их установления утверждаются руководителем учреждения.

4.5. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплата за эффективность и качество труда (критерии эффективности);
- доплата за сложность контингента, превышение плановой наполняемости;
- доплата за создание условий для сохранения здоровья;
- доплата за интенсивность и напряженность труда;
- доплата за инновационные педагогические технологии;
- премии по итогам работы; • премии к профессиональным праздникам; • премии к юбилейным датам.

4.6. Условиями назначения стимулирующих выплат за эффективность и качество труда являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по листу оценивания эффективности (качества) работы.

4.7 Условия для снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы (при наличии одной обоснованной жалобы надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия

надбавки).

Снижение размера стимулирующих надбавок производится приказом директора ОУ с указанием причин снижения.

4.8 Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса. Выплата снимается с момента получения травмы воспитанника.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарных взысканий приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности приказом директора.

4.9. Для назначения доплаты за эффективность и качество труда работники структурного подразделения представляют материалы по самоанализу деятельности за истекший учебный год не позднее 30 августа текущего года в Комиссию по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения.

Сроки представления руководителем структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 3 сентября за учебный год и летне-оздоровительный период.

Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 6 сентября за учебный год и летний оздоровительный период.

4.10. На основании показателей критериев эффективности работы, с учетом принципов (объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность) определяется стоимость балла суммарно по всем показателям.

Стоимость 1 балла = (V стимулирующего фонда 100% -3% стимулирующего фонда директора – 10% стимулирующего фонда руководителя структурным подразделением - V средств за выслугу лет (13%) – V средств за сложность контингента, превышение, плановой наполняемости (доплаты фиксированной суммой)- V средств за создание условий для сохранения здоровья (доплаты фиксированной суммой) – V средств за инновационные технологии): max количество баллов по критериям всех сотрудников (листы оценивания). Стоимость балла утверждается протоколом комиссии и приказом директора.

Стимулирующие выплаты назначаются приказом директора Учреждения в пределах средств стимулирующего фонда работников структурного подразделения.

Работникам, отработавшим неполный период выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

4.11 Для установления доплаты за сложность контингента, превышение плановой наполняемости используются следующие показатели

- за детей имеющих разное заключение ПМПк в одной группе;
- за превышение количества детей с заключением ПМПк в одной группе
- за превышение количества детей раннего возраста в одной группе и др.)

4.12. Для установления доплаты за создание условий для сохранения здоровья используются следующие показатели:

- Разработка и реализация оздоровительных программ дошкольного образовательного учреждения

4.13. Для работников структурного подразделения за счет экономии стимулирующего фонда могут устанавливаться доплаты или премии за интенсивность, и напряженность работы. Для установления доплаты используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность и важность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, программ дошкольного структурного подразделения;

4.14. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда, стимулирования качества труда педагогических работников, руководителей структурных подразделений, применяющих в процессе воспитания инновационные педагогические технологии и за значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов, может назначаться персональная выплата, за инновационные педагогические технологии, в размере до 10% должностного оклада работникам имеющим почетное звание СССР, почетное звание РФ, имеющим нагрудные знаки, соответствующие профилю выполняемой работы. Выплаты назначаются приказом директора Учреждения, при наличии экономии стимулирующей части ФОТ.

4.15. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников структурного подразделения, экономия стимулирующего фонда, а также экономия по другим основаниям (наличие вакансий, оплата по больничным листам, оплата по среднему заработку и др.) направляется на выплаты премии по итогам работы по следующим основаниям:

- за эффективное освоение воспитанниками СП образовательной программы; степень внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение Интернет ресурсов (своевременное обновление сайта структурного подразделения, школы, администрирование АСУ РСО, наглядно - информационного материала;
- за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления образовательным процессом;
- за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении;
- за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников; за эффективность воспитательной работы;
- за результативность образовательного процесса, его соответствие ФГОС ДО и социальному запросу родителей;

- за качественную организацию воспитательной работы; за качественную организацию и проведение мероприятий совместно с городскими учреждениями;
- за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных);
- за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы СП;
- за обновление и развитие предметно-развивающей среды (организации безопасного, рационально-организованного, комфортного, уютного пространства) в помещениях и на участках структурного подразделения;
- за успешную работу структурного подразделения по реализации ее программы развития, плана работы по хозяйственно-финансовой деятельности;
- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности; - за прочие заслуги.

4.16. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

4.17. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год), доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

4.18. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда.

Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.19. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников устанавливаются данным положением с учетом 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), утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 4.20. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя (Приложение №1).
- 4.21. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности руководителя ОУ, утверждённые на региональном уровне (Приложение №2).
- 4.22. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение №3).
- 4.23. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение №4).
- 4.24. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно-хозяйственного персонала Школы (Приложение №6).
- 4.25. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учебно-вспомогательного персонала школы (Приложение №7).
- 4.26. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, занятых на подвозе детей (Приложение №8).
- 4.27. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) обслуживающего персонала (Приложение №9).

5. Сроки установления стимулирующих выплат

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

- 5.2. Назначение периодических стимулирующих выплат по критериям производится в соответствии со следующим регламентом:
- 5.2.1. Для установления стимулирующих выплат работники школы и структурных подразделений представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в комиссию по материальному стимулированию соответствующего СП.
- 5.2.2. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 2 раза в год в январе и в сентябре за период с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.08. соответственно.
- 5.3. Руководители структурных подразделений представляют руководителю ОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, в том числе и самоанализ своей работы.
- 5.4. Руководитель Учреждения представляет информацию на согласование в Управляющий совет Учреждения.
- 5.5. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору школы для принятия управленческого решения.
- 5.6. Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за сентябрь-декабрь, и не позднее 25 сентября по итогам работы за январь-август.
- 5.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.
- 5.8. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:
- 5.8.1. сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;
- 5.8.2. сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента подачи представления.
- 5.8.3. сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

6. Порядок выплаты материальной помощи

1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.
2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольных образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

7. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ.

.1. Педагогическим работникам структурных подразделений дошкольного образования осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 3 700 (трех тысяч семисот) рублей на ставку заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области.

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты производятся педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

.2. В соответствии с Федеральным законом "Об образовании" Российской Федерации и 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» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

8. Порядок оплаты труда руководителей структурных подразделений.

- 8.1. Настоящее положение определяет размер и порядок оплаты труда руководителям структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования. (Далее - руководители СП).
- 8.2. Оплата труда руководителя структурного подразделения производится в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от

10.09.2008г. №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» ,Приказом 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.

8.3. Заработная плата руководителя структурного подразделения состоит из:

- оклада (устанавливается Правительством Самарской области);
- компенсационных выплат (установлены ТК РФ);
- выплат стимулирующего характера

8.4 К выплатам стимулирующего характера руководителям СП, относятся: надбавки за эффективность (качество) работы; надбавки за интенсивность и напряженность работы; иные поощрительные выплаты.

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 0 - 9 баллов - 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП;
- 10 - 19 баллов - 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП;
- 20 - 29 баллов - 3,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП;
- 30 - 39 баллов - 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП; 40
- 49 баллов - 4,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП; 50
- баллов и выше - 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП.

Эффективность (качество) работы руководителей СП для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим руководителям СП:

проработавшим менее календарного года в должности руководителя СП; имеющим дисциплинарные взыскания; под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы реализуемых СП образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности СП, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливаются руководителям СП в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы и иных поощрительных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю СП выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю СП осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения на текущий финансовый год. Стимулирующие выплаты руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области устанавливаются учредителем государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего дошкольного образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителям СП могут быть отменены или снижены учредителем до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя СП и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 3.

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Макс. балл	Обоснование	Самооценка	Оценка эксперта
I	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения итоговой оценки за предыдущий учебный год по преподаваемому учителем предмету(-ам) Наличие неуспевающих по предмету – 0 баллов	1 балл	Итоги успеваемости по предмету (АСУ)(приложить)		
1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	1 балл	Отчет учителя предметника (АСУ)		
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл	Результаты ВПР из ФИОКО		
1.4.	Доля выпускников 9-х классов, набравших минимальное количество баллов по физике, химии, биологии при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по физике, химии, биологии.	100% - 1 балл			

1.5	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-	1 балл	Доля обучающихся %		
-----	---	--------	--------------------	--	--

	балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»				
1.6	Соответствие не менее 65% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	65% и более – 1 балл			
1.7	Доля выпускников 11 классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по профильной математике, физике, химии, биологии необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по профильной математике.	<u>Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 5 баллов;</u> <u>на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% - 3 балла;</u> <u>ниже среднего регионального значения более, чем на 1% - 0 баллов</u>			

1.8	<p>Соответствие тестового балла ЕГЭ ОО по русскому языку, профильной математике, <u>являющегося нижней границей 25 % наиболее высоких результатов</u>, тестовому баллу ЕГЭ по региону (по 100-балльной шкале) в текущем учебном году</p>	<p><u>Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 2 баллов;</u> <u>на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному</u></p>			
-----	--	--	--	--	--

		<u>значению 1% - 1 балла; ниже среднего регионального значения более, чем на 1% - 0 баллов</u>			
1.9	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	2	Подтверждающ ий документ		
1.10	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	2	Подтвержда ющий документ		
1.11	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету.	от 81 до 90 баллов – 2 балла от 91 до 100 баллов – 3 баллов			

1.12	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам ,сравнения отчётных периодов.	Отсутствие -1 балл Снижение или на уровне – 0,5 балла			
------	--	---	--	--	--

1.13	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			
1.14	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1	Табель посещаемост и из АСУ PCO		

1.15	<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты (акции) волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея, центра детских инициатив, детских объединений по направлениям (хор, медиацентр, театр)) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя.</p>	<p>1 балл - зарегистрированных в классе не 50% учащихся в РДДМ; участие учащихся класса не менее, чем в 3 проектах;</p> <p>2 балла - зарегистрирова</p>			
------	---	---	--	--	--

		<p>нных в классе не 50% учащихся в РДДМ; участие учащихся класса не менее, чем в 5 проектах; 3 балла - зарегистрирова нных в классе не 50% учащихся в РДДМ; участие учащихся класс не менее, чем в 10 проектах;</p>			
--	--	---	--	--	--

1.16	Результативность участия обучающихся, родительской общественности, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	2 наличие победителей и призеров на уровне района и выше – 1 балл, дополнительн			
------	---	--	--	--	--

		ый балл за участие родительской общественности и в реализации совместных проектов ОО			
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 1 балл Наличие – (-1) балл			
1.18	Наличие участников оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолевают границу, соответствующую высокому уровню подготовки (граница отметки «5» на ВПР и ОГЭ, не менее 81(82) баллов на ЕГЭ) с запасом в 1-2 балла и выше: -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (нижний уровень границы) -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 1 балл) -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 2 балла) -наличие результата соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 3 балла и выше) Примечание: годовой критерий	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла			

1.19	Доля обучающихся 4-8-х классов, правильно выполнивших практикоориентированные задания в рамках ВПР, в общей численности обучающихся, выполнивших диагностическую работу в рамках ВПР, включающую в себя практико-ориентированные задания*	70% и выше – 1 балл			
------	---	------------------------	--	--	--

	*(номера заданий, перечень предметов и классов определены ФИС ОКО)				
		35			
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения <u>Организация воспитательной работы и деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся.</u> <u>Организация профилактической работы</u>				
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предмет-ных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня). Участие на уровне района – 0,5 балла (очно), 0,3 балла (дистанционно); Наличие призёров/победителей на уровне района – 1 балл (очно), 0,5 (дистанционно); Участие на уровне округа – 1,5 балла (очно), 1 балл (дистанционно) Наличие призёров/победителей на уровне округа – 2 балла (очно), 1,5 балла (дистанционно); Участие на уровне области – 2,5 балла (очно), 2 балла (дистанционно); Наличие призёров/победителей на уровне области – 3 балла (очно), 2,5 (дистанционно) (баллы суммируются по уровням)	4			

2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований в том числе, «Президентские спортивные игры», «Школьные спортивные игры», военно-патриотическая игра «Зарница 2.0», «Золотая шайба», «Белая ладья», Кожаный мяч», конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов	4	ФИО, конкурс		
------	--	---	-----------------	--	--

	<p>управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) <u>При очном участии:</u></p> <p>Участие на уровне района – 0,5 балла; Наличие призёров/победителей на уровне района – 1 балл Участие на уровне округа – 1,5 балла Наличие призёров/победителей на уровне округа – 2 балла Участие на уровне области – 2,5 балла Наличие призёров/победителей на уровне области – 3 балла (баллы суммируются по уровням)</p>				
2.3.	<p>Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	1	Список участников, предмет		
2.4.	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(ам) (в зависимости от уровня)</p> <p>Участие на уровне района – 0,5 балла; Наличие призёров/победителей на уровне района – 1 балл Участие на уровне округа – 1,5 балла Наличие призёров/победителей на уровне округа – 2 балла Участие на уровне области – 2,5 балла Наличие призёров/победителей на уровне области – 3 балла (баллы могут суммироваться)</p>	6	Ф.И., класс, результат		

2.4.1	Вовлечение обучающихся к участию в дистанционных (интернет) конкурсах и олимпиадах, курируемых Министерством Просвещения РФ, МОСО -	участие 0,5 балла (в 3х и более - 1 балл) Наличие победителей и	Ф.И., класс, результат		
-------	---	---	------------------------	--	--

		призеров -1 балл за каждого участника			
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты (баллы могут суммироваться за каждого обучающегося)	2	Ф.И., класс, результат		
2.6.	Численность учащихся 6 -11 классов, принимающих участие в региональных чемпионатах профессионального мастерства «Абилимпикс» и «Профессионалы» в категории «Юниор»	0,5 балла за каждого участника, 1 балл за победителя			
2.7.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	2	ФИО, класс, результат		

2.8.	Доля выпускников 9-х классов, предметы по выбору на ОГЭ которых совпадают с выбором профиля обучения в 10-11 классе / предметной направленностью в СПО: от 50 до 74% от 75% до 99% 100%	3 1 балл 2 балла 3 балла			
------	--	---------------------------------------	--	--	--

2.9	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 1-11 классов, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятиях «Космофеста»	1 сертификат- 2 балла			
		29 б			
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1 балл			
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл			
3.3.	Результативность формирования ФГ обучающихся 1-4 классы - наличие обучающихся 1-2 уровня от 35 до 40 % - 1 балл, 41 до 50 % - 2 балла, от 51 до 60 % - 3 балла, 5- 6 классы – наличие обучающихся 2-3 уровня от 35 до 40 % - 1 балл, от 41 до 50 - 2 балла, от 51 до 60 % - 3 балла, 7-9 классы наличие обучающихся 3-4 уровня 35-40 % 1 балл, от 41 до 50 баллов – 2 балла, от 61 % или наличие обучающихся достигших 5-6 уровня – 4 балла	4	Справка		
3.4.	<u>Использование сервисов федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды активное использование ИКОП «Сферум» - 1 балл ФГИС «Моя Школа» - 1 балл</u>	2			

4.

Результативность организационно-методической деятельности педагога

4.1.	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением, или входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>на муниципальном уровне – 1 балл (очно), 0,5 (заочно); на уровне округа = 2 балла (очно), 1 балл (заочно); на уровне области = 3 балла (очно), 2 балла (заочно); на всероссийском уровне – 4 балла (очно), 3 балла (заочно) (баллы суммируются по уровням)</u></p>	<p>Программа мероприятия, диплом</p>		
------	--	--	--------------------------------------	--	--

4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах программ внеурочной деятельности, элективного курса, спецкурса, курса профильной подготовки, конкурсе методических разработок	Участие на муниципальном уровне – 0,5 баллов; на уровне округа и выше – 1 балл.	Диплом		
-----	---	--	--------	--	--

		Победитель на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне округа и выше – 2 балла			
4.3.	Участие учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в работе предметных комиссий, оргкомитетов, жюри, экспертных советов (в зависимости от уровня)	На муниципальном уровне – 1 балл На уровне округа – 2 балла На уровне области – 3 балла			
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственное письмо, участник)	Участие-1 Победители и призёры: Районный- 1,5 Окружной-2 Региональный -2,5 Всероссийский-3	Диплом		

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	1	Активные ссылки на публикации, скан копии		
------	---	---	---	--	--

	ОО, в официальных аккаунтах ОО, в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации. (не менее 15 за год)				
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	1	Подтверждающие документы		
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	План работы		
4.8	Результативность участия педагога в тематических секциях научнопрактических конференций, конкурсных мероприятий, посвященных профессиональной ориентации Участие - 1балл 1 место – 3балла 2 место - 2балл 3 место -1 балл Баллы могут суммироваться	4			
		18 б			
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	1	Ф.И. не питающихся		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1			

5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы	2			
------	---	---	--	--	--

	ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов				
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожнотранспортных происшествий по вине учащихся	1			
	Итого	<u>6 б</u>			
	Итого: максимальное количество 96 баллов				
	Итого	<u>96</u>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.	1.1. Уровень соответствия развивающей предметнопространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	частично соответствует + 1 б. соответствует + 2б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
	частично соответствует; соответствует.			

2.	1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психологопедагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% + 1б. 80%-89% + 2б. 90% и более + 3б.		
3.	1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционноразвивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Позитивная динамика + 1 б.		
4.	1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие + 1 б.		
5.	1.5.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне декомпозированного показателя + 1 б. Выше декомпозированного показателя + 2 б.		
6.	1.6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Условия созданы + 1 б.		
7.	1.7.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% + 1 б. выше 70% + 2 б.		

	2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
8.	2.1.		Участие в конкурсах:	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<p>областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 5 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i></p> <p><u>Наличие призеров:</u> областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 5 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i></p> <p><i>Баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются</i></p>		
9.	2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	<p><u>Наличие призеров:</u> на первом (отборочном) этапе + 1б. во втором (очном) этапе + 2 б.</p> <p><i>Баллы по уровням суммируются</i></p>		

10.	2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Наличие призов районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 5 б. международного уровня + 6 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы по уровням суммируются</i>		
	3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
11.	3.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным	Контент в соответствии с требованиями + 1 б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
	образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений			
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			

12.	4.1.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие в конкурсах <u>профессионального мастерства</u> на уровне ДОО + 1 б. районного уровня + 2 б. окружного уровня + 3 б. областного уровня + 4 б. всероссийского уровня + 5 б. международного уровня + 6 б.		
			<u>Наличие призового места</u> районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 5 б. международного уровня + 6 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются</i>		
13.	4.2.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	<u>Наличие авторских публикаций</u> в печатных изданиях районного уровня, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях + 1 б. в печатных изданиях окружного уровня + 2 б. в печатных изданиях областного уровня + 3 б.		

	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
			в печатных изданиях всероссийского уровня + 4 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы суммируются</i>		
14.	4.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	<u>Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых занятий:</u> на школьном уровне + 1б. на районном ур. + 2 б. на окружном ур. + 3 б. на областном ур. + 4 б. на всероссийском ур. + 5 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы суммируются</i>		
15.	4.4.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Районного уровня + 1 б. Окружного уровня + 2 б. Областного уровня + 3 б. Всероссийского уровня + 4 б. <i>Баллы суммируются</i>		

16.	4.5.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сверх нормативно установленного количества часов + 1 б.		
17.	4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение требуемой результативности + 1б.		
	5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
18.	5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости	стабильно низкий + 1 б.		
	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
		воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	снижение на 1% + 2б. снижение на 2% + 3 б. снижение на 3% и выше + 4б.		
19.	5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10% + 1 б. 11%-19% + 2 б. свыше 20% + 3 б.		

20.	5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1% + 1 б. 2% + 2 б. 3% и выше + 3 б.		
21.	5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Отсутствие + 1 б.		
22.	5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие + 1 б.		
23.	5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие + 1 б.		
24.	5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Отсутствие + 1 б.		
		Максимальное количество баллов - 72			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста, старшего воспитателя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			

1.	1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, Да стороны всех участников образовательных отношений за	+ 1 б. старшего воспитателя со отчётный период		
	2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
2.	2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Наличие победителей и призёров районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 5 б.		
			<i>Баллы суммируются</i>		
3.	2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	на районном ур. + 1 б. на окружном ур. + 2 б. на областном ур. + 3 б. на всероссийском ур. + 4 б. на международном уровне + 5 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы суммируются</i>		

4.	2.3.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% + 1 б.		
5.	2.4.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе	<u>Разработаны</u> на районном ур. + 1 б. на окружном ур. + 2 б. на областном ур. + 3 б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
-------	--	------------------	------------	-----------------

		методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	на всероссийском ур. + 4 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы суммируются</i>		
6.	2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	<u>Разработаны</u> на районном ур. + 1 б. на окружном ур. + 2 б. на областном ур. + 3 б. на всероссийском ур. + 4 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы суммируются</i>		

7.	2.6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	на районном ур. + 1 б. на окружном ур. + 2 б. на областном ур. + 3 б. на всероссийском ур. + 4 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы суммируются</i>		
8.	2.7.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	<u>Наличие авторских публикаций</u> в печатных изданиях районного уровня, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях + 1 б. в печатных изданиях окружного уровня + 2 б. в печатных изданиях областного уровня + 3 б. в печатных изданиях всероссийского уровня + 4 б.		
	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
			<i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы суммируются</i>		

9.	2.8.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	<p><u>Наличие призового места</u> районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 6 б.</p> <p><i>(приложить документальное подтверждение)</i></p> <p><i>Баллы суммируются</i></p>		
10.	2.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение результативности + 1 б.		
11.	2.10.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	<p><u>Выступление с докладом,</u> <u>проведение мастер-классов,</u> <u>открытых уроков:</u></p> <p>на школьном уровне + 1б. на районном ур. + 2 б. на окружном ур. + 3 б. на областном ур. + 4 б. на всероссийском ур. + 5 б.</p> <p><i>(приложить документальное подтверждение) Баллы суммируются</i></p>		
Итого: максимальное кол-во 41 балл					

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.	1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	Положительная динамика + 1 б.		
2.	1.1.1.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):			
		по разделу «звукопроизношение»	20%-39% от числа обучающихся		
		по разделу «развитие фонематических процессов»	+ 1 б.		
		по разделу «развитие слоговой структуры слова»			
		по разделу «развитие лексического строя речи»	40%-59% от числа обучающихся		
		по разделу «развитие грамматического строя речи»	+ 2 б.		
		по разделу «развитие связной речи»	60% и более от числа обучающихся + 3б.		

3.	1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):			
		по разделу «звукопроизношение»	20%-39% от числа обучающихся		
		по разделу «фонематическое восприятие»	+ 1 б. 40%-59% от числа обучающихся + 2 б. 60% и более от числа обучающихся + 3б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
-------	--	------------------	------------	-----------------

4.	1.1.3.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):			
		по разделу «звукопроизношение»	10%-19% от числа обучающихся + 1 б.		
		по разделу «развитие фонематических процессов»			
		по разделу «развитие слоговой структуры слова»			
		по разделу «развитие лексического строя речи»	20%-29% от числа обучающихся + 2 б.		
		по разделу «развитие грамматического строя речи»			
		по разделу «формирование письменной речи»	30% и более от числа обучающихся + 3 б.		

5.	1.2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Наличие призёров районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 6 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы по уровням суммируются</i>		
6.	1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% + 1 б. 61-75% + 2 б. 76-85% + 3 б. свыше 85% + 4 б.		
7.	1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% + 1 б. 61-75% + 2 б. 76-85% + 3 б. свыше 85% + 4 б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
-------	--	------------------	------------	-----------------

8.	1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% + 1 б. 61-75% + 2 б. 76-85% + 3 б. свыше 85% + 4 б.		
9.	1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да + 1 б.		
	2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
10.	2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да + 1 б.		
	3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
11.	3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Участие в конкурсах профессионального мастерства школьного уровня + 1 б. районного уровня + 2 б. окружного уровня + 3 б. областного уровня + 4 б. всероссийского уровня + 5 б. международного уровня + 6 б.		

			<p><u>Наличие призового места</u> районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 6 б.</p>		
--	--	--	---	--	--

	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
			<p><i>(приложить документальное подтверждение)</i></p> <p><i>Баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются</i></p>		
12.	3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сверх нормативно установленного количества часов + 1 б.		

13.	3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	<u>Участие педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК)</u> районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 6 б.		
14.	3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	<u>Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков:</u> на уровне ОО + 1 б. на районном ур. + 2 б. на окружном ур. + 3 б. на областном ур. + 4 б. на всероссийском ур. + 5 б. на международном у. + 6 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы суммируются</i>		
	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии

15.	3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков: на районном ур. + 1 б. на окружном ур. + 2 б. на областном ур. + 3 б. на всероссийском ур. + 4 б. на международном у. + 5 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы суммируются</i>		
16.	3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение результативности + 1 б.		
Максимальное количество баллов: 61					

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	№ из рег.пе речня	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
Эффективность процесса обучения					
29	1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов	<i>положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла</i>		

30	1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР	по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла		
31	1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме	100% - 1 балл		

№ п/п	№ из рег.печеня	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
		случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами):			
32	1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе):	50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла		
33	1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года)	100% - 2 балла		
34	1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков)	96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла		
35	1.7.	Доля обучающихся, которые по двум предметам ОГЭ в сумме набрали 10 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ	10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла		

36	1.8.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла		
37	1.9.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5балльной шкале	95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла		
38	1.10.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся	96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла		
39	1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков)	100% выпускников – 2 балла		

№ п/п	№ из рег.печеня	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
40	1.12.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	2 балла		
41	1.13.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года:	по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл		

42	1.14.	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам	100% - 1 балл		
43	1.15.	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору	100% - 1 балл		
44	1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы):	на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл		
45	1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ	– 1 балл		
46	1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций	на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла		

№ п/п	№ из рег.печеня	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
47.	1.19.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов	80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла		
48.	1.20.	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов	10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла		
49.	1.21.	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)		
50.	1.22.	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями и призерами	победителями -2 балла призерами - 1 балл (баллы суммируются)		
51.	1.23.	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы)	100% обучающихся - 1 балл		
52.	1.24.	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»	до 5% - 0,5 балла, 610% - 1 балл, более 10 % - 2 балла		
2. Эффективность воспитательной работы					
53.	2.1.	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен	2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла		
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения					

54.	3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением	на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)		
55.	3.2.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		

№ п/п	№ из рег.пе речня	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования					
56.	4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму	1 балл		
57.	4.2.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		
5.1. Эффективность управленческой деятельности					

58.	5.1.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях	2 балла		
59.	5.2.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования:	2 балла		

6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса

60.	6.1.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе	1,5 балла		
-----	------	--	-----------	--	--

7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения

61.	7.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	1 балл		
62.	7.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		
63.	7.3.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства:	участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, аличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл,		

№ п/п	№ из рег.пе речня	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
			участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла		
64.	7.4.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла		
		Итого: максимальное количество баллов - 63			

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			

1.	1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционноразвивающей работы с обучающимися по проблемам:			
		в когнитивной сфере	20%-39% + 1 б.		
		в эмоционально-волевой сфере	40%-59% + 2 б.		
		в общении	60% и более + 3 б.		
2.	1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	Наличие положительного результата + 1 б.		

	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
--	-------	--	------------------	------------	-----------------

		отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период			
--	--	---	--	--	--

3.	1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);</p> <p>Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	<p>Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) + 1б.</p> <p>Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся + 1б.</p> <p>Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды + 1б.</p>		
4.	1.4.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p>	<p>Доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей 60-70% + 1</p> <p>б. 71-85% + 2 б. свыше 85% + 3 б.</p>		
5.	1.5.	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в</p>	<p><u>Участие в НПК и олимпиадах</u></p>		

	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
		научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	<p>районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 5 б.</p> <p><u>Наличие призов</u> районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 5 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i></p> <p><i>Баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются</i></p>		
6.	1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Участие +1 б.		

7.	1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Участие + 1 б.		
8.	1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психологопедагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% + 1 б. 61-75% + 2 б. 76-85% + 3 б. свыше 85% + 4 б.		
9.	1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психологопедагогическим сопровождением специалиста от	51-60% + 1 б. 61-75% + 2 б.		

	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
		обратившихся	76-85% + 3 б. свыше 85% + 4 б.		
10.	1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психологопедагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% + 1 б. 61-75% + 2 б. 76-85% + 3 б. свыше 85% + 4 б.		
	2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			

11.	2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	<p><u>Наличие авторских публикаций</u> в печатных изданиях районного уровня, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях + 1 б. в печатных изданиях окружного уровня + 2 б. в печатных изданиях областного уровня + 3 б.</p> <p>в печатных изданиях всероссийского уровня + 4 б.</p> <p><i>(приложить документальное подтверждение)</i></p> <p><i>Баллы суммируются</i></p>		
12.	2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да + 1 б.		
	3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
-------	--	------------------	------------	-----------------

13.	3.1.	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>Участие в конкурсах психологопедагогических программ районного уровня + 1 б.</u> <u>окружного уровня + 2 б.</u> <u>областного уровня + 3 б.</u> <u>всероссийского уровня + 4 б.</u> <u>международного уровня + 5 б.</u> <u>Наличие призового места районного уровня + 1 б.</u> <u>окружного уровня + 2 б.</u> <u>областного уровня + 3 б.</u> <u>всероссийского уровня + 4 б.</u> <u>международного уровня + 5 б.</u> <i>(приложить документальное подтверждение)</i></p> <p><i>Баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются</i></p>		
-----	------	--	---	--	--

14.	3.2.	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>Участие в конкурсах профессионального мастерства</u> районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 5 б. <u>Наличие призового места</u> районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 5 б.</p>		
-----	------	---	--	--	--

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
		<p><i>(приложить документальное подтверждение)</i></p> <p><i>Баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются</i></p>		

15.	3.3.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>Выступление _____ с _____ докладом, проведение _____ мастер-классов, открытых уроков:</u> на уровне ОО + 1 б. на районном ур. + 2 б. на окружном ур. + 3 б. на областном ур. + 4 б. на всероссийском ур. + 5 б. (приложить документальное подтверждение) <i>Баллы суммируются</i></p>		
16.	3.4.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)</p>	<p><u>Выступление _____ с _____ докладом, проведение _____ мастер-классов, открытых уроков:</u> на районном ур. + 1 б. на окружном ур. + 2 б. на областном ур. + 3 б. на всероссийском ур. + 4 б. (приложить документальное подтверждение) <i>Баллы суммируются</i></p>		

17.	3.5.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% + 1 б. 5% до 10% + 2 б. более 10% + 3 б.		
	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
18.	3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение результативности + 1 б.		

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% + 1 б. свыше 45% + 2 б.		

1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений+ 1 б. свыше 20 посещений + 2б.		
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач + 1б. свыше 12 книговыдач + 2б.		
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период	от 10 до 12 книговыдач + 1 б. свыше 12 книговыдач + 2б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
	(количество электронных книговыдач на количество читателей)			
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся + 1 б. свыше 75% от общего количества обучающихся + 2б.		

1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся + 1 б. свыше 20% от общего количества обучающихся + 2 б.		
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагогабиблиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да + 1б.		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогомбиблиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек + 1 б. свыше 3-х человек + 2 б.		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок + 1 б. свыше 10-ти разработок + 2б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайнконсультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да + 1 б.		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	<p><u>Выступление с докладом, проведение мастерклассов, открытых уроков:</u></p> <p>на школьном уровне + 1б. на районном ур. + 2 б. на окружном ур. + 3 б. на областном ур. + 4 б. на всероссийском ур. + 5 б. <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>Баллы суммируются</i></p>		

4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	<u>Участие в конкурсах профессионального мастерства</u> школьного уровня + 1 б. районного уровня + 2 б. окружного уровня + 3 б. областного уровня + 4 б. всероссийского уровня + 5 б. международного уровня + 6 б.		
		<u>Наличие призового места</u> районного уровня + 1 б. окружного уровня + 2 б. областного уровня + 3 б. всероссийского уровня + 4 б. международного уровня + 6 б.		
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
		<i>(приложить документальное подтверждение) Баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются</i>		

Критерии оценки	Показатели эффективности	Само-оценка	Оценка экспертной группы
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Отсутствие + 1 б.		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовохозяйственной деятельности	Отсутствие + 1 б.		
Исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам	Исполнение на 100 % + 1б. <100% 0 б.		
Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам	Соблюдение сроков + 1б. Нарушение сроков 0 б.		
Качественная сдача отчетности	Отсутствие замечаний + 1б.		
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	Отсутствие + 1 б.		
Отсутствие обоснованных жалоб от работников, клиентов, контрагентов	Отсутствие + 1 б.		

Своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации на	Соблюдение сроков + 1б. Нарушение сроков 0 б.		
--	--	--	--

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

официальном сайте BUS.GOV.RU в сети ИНТЕРНЕТ			
Своевременность оплаты по платежным счетам	Отсутствие просрочек + 1 б. Нарушение сроков 0 б.		
Итого: максимальное кол-во 9 баллов			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить

Критерий оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности	Отсутствие + 1 б.		
Отсутствие обоснованных жалоб от работников, клиентов, контрагентов	Отсутствие + 1 б.		
Своевременная выдача расчетных листов	Выдача в установленные сроки + 1 б. Несоблюдение срока выдачи 0 б.		
Итого: 3 балла			

результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтера

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

Критерий оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по делопроизводству	Отсутствие + 1 б.		
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие + 1 б.		
Своевременность выполняемой работы	документы оформляются в установленный срок + 1 б. документы оформляются с нарушением установленного срока 0 б.		
Итого: 3 балла			

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

Критерий оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
Показатель количества дней пребывания детей в ДОУ: - 70% - 2 б.; - 75-80% - 3 б.; - 80-85% - 4 б.		
Организация и проведение закаливающих процедур + 1 б.		

работы	Показатель заболеваемости воспитанников: - пропуск 1 ребенком 2,5-3 дней - + 1 б.; - пропуск 1 ребенком 2-2,5 дней - + 2 б.; - пропуск 1 ребенком 1,5-2 дней - + 3 б.; - пропуск 1 ребенком 1-1,5 дней - + 4 б.			Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) заведующего хозяйством
	Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний + 1 б.			
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальным вложением средств): Отсутствие + 1 б.			
работы	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий: Отсутствие + 1 б.			Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) кастелянши
	Итого: 12 баллов			

Критерий оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) + 1 б.		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности + 1 б.		

Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей + 1 б.		
Итого: 3 балла		
Критерий оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ + 1 б.		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности + 1 б.		
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений + 1 б.		
Итого: 3 балла		
Критерий оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей) + 1 б.		
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности + 1 б.		
Отсутствие замечаний к качеству хранения и сортировки белья + 1 б.		
Итого: 3 балла		

Критерий оценивания	Шкала оценивания	Самооце	Оценка
---------------------	------------------	---------	--------

		нка	Комиссии
--	--	------------	-----------------

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

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

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

Использование конкурентных процедур при определении поставщика (подрядчика, исполнителя)	Доля контрактов, заключенных посредством конкурентных процедур на 104 основании Закона № 44-ФЗ, от общей суммы заключенных контрактов 50 % + 1б. 100 % + 2б.		
Отсутствие предписаний по итогам проверок контролирующих органов	Отсутствие + 1 б.		

Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие + 1 б.		
Итого: 4 балла			
Критерий оценивания		Самооценка	Оценка Комиссии
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания + 1 б.			

105

Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по соблюдению технологии приготовления блюд, правил порционирования, правильности закладки, выхода готовых блюд + 1 б.		
Отсутствие предписаний по итогам проверок контролирующих органов + 1 б.		
Итого: 3 балла		
Критерий оценивания		Самооценка
Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений + 1 б.		
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами + 1 б.		
Отсутствие предписаний по итогам проверок контролирующих органов + 1 б.		
Итого: 3 балла		

Критерий оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
---------------------	------------	-----------------

106

Превышение нормативной наполняемости: - до 3 детей + 1 б.; - до 5 детей + 2 б.; - до 10 детей + 3 б.		
---	--	--

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество

работы (эффективность труда) повара

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

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Наличие и работа по индивидуальной программе с детьми с ОВЗ: - 1-2 ребенка с ОВЗ + 1 б.; - 3-4 ребенка с ОВЗ + 2 б.	107	
Наличие в группе детей разного возраста + 1 б.		
Показатель количества дней пребывания ребенка в группе: - 70% - 2 б.; - 75-80% - 3 б.; - 80-85% - 4 б.		

Показатель заболеваемости воспитанников: - пропуск 1 ребенком 2,5-3 дней - + 1 б.; - пропуск 1 ребенком 2-2,5 дней - + 2 б.;		
- пропуск 1 ребенком 1,5-2 дней - + 3 б.; - пропуск 1 ребенком 1-1,5 дней - + 4 б.		
Организация и проведение закаливающих процедур + 1 б.		
Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне + 1 б.		
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальным вложением средств): Отсутствие + 1 б.		
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций: Отсутствие + 1 б.		
Итого: 20 баллов	Самооцен	Оценка
Критерий оценивания	ка	Комисс ии
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) + 1 б.		
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности + 1 б.		

Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок + 1 б.		
Итого: 3 балла		

Критерий оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
---------------------	------------	-----------------

работы
стирке

Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей) + 1 б.		
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности + 1 б.		
Критерий оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима + 1 б.		
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности + 1 б.		
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений + 1 б.		
Итого: 3 балла		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) рабочего по и ремонту белья

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить

результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений

Отсутствие замечаний к качеству стирки, хранению и сортировки белья + 1 б.		
Итого: 3 балла	110	

Критерий оценивания	Самооценка	Оценка Комиссии
Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений + 1 б.		
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами + 1 б.		
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений + 1 б.		
Итого: 3 балла		

Члены экспертной
комиссии