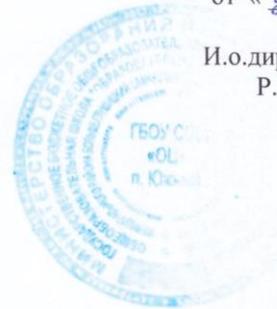


государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа «Образовательный
центр» им.Н.И.Непряхина пос.Южный муниципального района
Большеглушицкий Самарской области

Согласовано
на заседании Управляющего
совета протокол № 1
от «28» 08 2024 г
Председатель [подпись]

Принято
на заседании Общего собрания
трудоого коллектива
протокол № 1
от «29» 08 2024 г

Утверждено
приказом № 299-09
от «30» 08 2024 г
И.о.директора [подпись]
Р.К.Кутлубаева



**Положение
об оплате труда, доплатах, надбавках,
стимулирующих выплатах, об оказании
материальной помощи работникам**

I. Общие положения об оплате труда работников ГБОУ СОШ «ОЦ» п. Южный

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» пос. Южный муниципального района Большеглушицкий Самарской области (далее Учреждение), разработано в целях совершенствования механизма нормативного финансирования, повышения эффективности механизмов оплаты труда работников образовательного учреждения и распространяет свои действия на отношения возникшие с 01.09.2024 г.

1.2. Положение разработано в соответствии с законодательными и нормативными документами:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г №273-ФЗ (с изменениями и дополнениями) ;
- Трудового кодекса РФ;
- Бюджетный кодекс Российской Федерации
- Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
- Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»(в ред.от 12.12.2022г. №753-од)
- Распоряжение Минобрнауки Самарской области № 887-р от 29.09.2021 г «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»
 - Постановление Правительства Самарской области от 15. 02.2006 №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных школ»
 - 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 августа 2024 г. N 617
 - Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (оплата труда водителей);
 - Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2008 г. № 522 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. №267 « Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 года №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»;
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждение методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника);
- Приказ Министерства образования Российской Федерации от 09.03.2004 №1312 «Об утверждении федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования»
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 № 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 № 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего образования»
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2005 № 55 од «Об утверждении базисного учебного плана образовательных учреждений Самарской области, реализующих программы общего образования»
- Приказ от 31 августа 2021 г. N 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
- Приказ Министерства Образования и науки Самарской области от 19. 02.2009 № 25-од « Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»
- Приказ Министерства Образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од « Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»
- Постановление Правительства Самарской области от 25.10. 2011 года № 606 "О повышении заработной платы работников бюджетной сферы";
- Постановление Правительства Самарской области 12.10.2011 №578 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 №702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 25.09.2012 № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 года № 600 « О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 года №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»;
- Постановление Правительства Самарской области от 21.09.2012 г. № 459 «О проведении в 2012/13 учебном году эксперимента по введению государственного образовательного стандарта основного общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области».
- Постановление Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановление правительства Самарской области от 30.10.2013 г. № 582 « О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановление Правительства Самарской области от 12.12.2013 г № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановление Правительства Самарской области от 16.12.2013 № 762 «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»
- Постановление Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- * Приказ МО и НСО от 13.02.2015 г № 50- ОД « О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31 -од утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»
- Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных

программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета»;

- Постановление Правительства Самарской области от 15.12.2016 № 736 «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 методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования».
- **ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 23 августа 2024 г. N 617 ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМИ СИЛУ ОТДЕЛЬНЫХ ПОСТАНОВЛЕНИЙ ПРАВИТЕЛЬСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**
- Приказ министерства образования и науки Самарской области «О внесении изменений в отдельные приказы МО и МСО № 262-од от 03.07.2017 г.
- Постановление правительства Самарской области от 08.12.2017 г № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы.
- .Постановление правительства Самарской области № 9 от 15.01.2018 г. «о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и учреждений методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования».
- Постановление Правительства Самарской области от 16.04.2019 №237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановление Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 "О мерах, направленных на обеспечение исполнения в 2010 - 2018 годах областного бюджета в сфере образования"
- Приказ от 21 декабря 2022 г. N 793-од ОБ УТВЕРЖДЕНИИ БАЗОВЫХ НОРМАТИВОВ ЗАТРАТ НА ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЦЕНТРАХ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, ОТРАСЛЕВЫХ КОРРЕКТИРУЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К БАЗОВЫМ НОРМАТИВАМ ЗАТРАТ НА ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ - ЦЕНТРАХ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, НОРМАТИВНЫХ ЗАТРАТ НА ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ - ЦЕНТРАХ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, ПЕРЕЧНЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ С УКАЗАНИЕМ РЕЕСТРОВЫХ НОМЕРОВ, СОДЕРЖАНИЯ И УСЛОВИЙ ИХ ОКАЗАНИЯ

1.3. В настоящем положении под оплатой труда понимаются суммы, которые выплачивают сотрудникам в обмен за выполненную работу.

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

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

1.6. Настоящее положение является самостоятельным локальным актом учреждения и

действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива при согласовании с Профсоюзным комитетом.

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

1.8. Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы, структурного подразделения – «детский сад «Улыбка», работников, участвующих в подвозе обучающихся.

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

1.10. 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.

1.11. Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам ОУ приказом директора с указанием срока их применения.

1.12. Директор 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.

1.13. 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.

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

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

1.16. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом РФ. В случае выполнения работником дополнительного объема работ, доплата за такую работу доводится до МРОТ пропорционально отработанному времени.

1.17. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.18. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

1.19. 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, в день

отдыха оплате не подлежит. Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника

1.20. 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. Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника.

1.21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

К компенсационным выплатам работникам, предусмотренным трудовым законодательством РФ, относятся:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;
- выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации,
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- пособие по временной нетрудоспособности;
- расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в следствии несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье);
- сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;
- сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

1.22. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.23. 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.

1.24. 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».

1.25. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников учреждения устанавливаются Постановлениями Правительства Самарской области.

1.26. 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.

1.27. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения за период (месяц, квартал, год) 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 могут быть направлены на осуществление выплат стимулирующего характера, материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО, ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке государственных услуг в сфере образования министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося.

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

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

где

NRO_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника 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, 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.

2.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственного учреждения до уровня МРОТ, установленного федеральным законом. Соотношения базовых, специальных и стимулирующих частей будут изменяться приказом директора учреждения.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников направляется на оплату педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, а также на оплату труда согласно штатному расписанию работников административно-хозяйственного персонала 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)-
Доплаты: за консультации по предмету – 300 руб., за ведение кружка – 300 руб., дополнительные занятия с обучающимися - 700 руб. Доплата педагогическим работникам: работникам структурного подразделения за работу с детьми с ОВЗ -300 рублей за каждого ребенка с ОВЗ, педагогу-психологу школы- 1000 руб;
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам(коэффициент 2, если класс делится на группы);
- 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 (200 руб. за час);
- 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 (за общее руководство дошкольным структурным подразделением и т.д.) - до 20000 руб.,
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2.2.2. Специальный фонд оплаты труда работников включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

- за проверку тетрадей и письменных работ:

а) для определения суммы доплаты применяется повышающий коэффициент по группам сложности обучения предметам, к начисленной заработной плате за учебные часы;

б) повышающие коэффициенты по группам сложности обучения;

1 группа- (обучение русскому языку и литературе, иностранному языку, математике, физике, в 1-ом классе начальной школе) – 1,15 ;

2 группа- (обучение истории , обществознанию, географии, химии, биологии, информатике, во 2-4 классах начальной школы) - 1,1;

3 группа - (обучение экономике, технологии) – 1,05;

4 группа – (обучение физической культуре, изобразительному искусству, музыкальному искусству, черчению, ОБЖ, ОПД , ПД, курсы ППП)- 1.

в) доплаты производятся в размере 50% от расчетной суммы.;

-за ведение элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.):

за учебный кабинет- 300 руб.,

за пришкольный участок – 900 руб. (Оплата за пришкольный участок не производится с 1 декабря по 31 марта.) ;

- 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 школьным методическим объединением – 500 рублей
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- доплата за наставничество педагогами молодых специалистов - 1000 рублей на основании приказа директора школы.
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук:
 - а) для определения выплаты применяются повышенные коэффициенты
 - б) размер повышающих коэффициентов:
 - 1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, устанавливается по одному основанию по выбору работника;),

- 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);
- доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:
 - а) повар – 12% от ставки;
 - б) учителям химии и информатики – до 800 руб;
 - в) остальным работникам – не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.;

Повышение оплаты труда устанавливается работнику на период до устранения вредных производственных факторов (либо приведение их значений в соответствие с предельно допустимыми уровнями и предельно допустимыми концентрациями, выявленными в результате аттестации рабочих мест по условиям труда).

О предстоящей отмене (изменении размеров) компенсаций работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

- 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;
- доплаты за осуществление деятельности не предусмотренной должностными обязанностями (ГПД, руководство детской организацией и т.д.) – до 6500 руб.
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- другие дополнительные виды работ;

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;

Установленные приказом директора ежемесячные доплаты работникам из специального фонда выплачиваются в течение всего периода, на который они установлены пропорционально отработанному времени.

2.2.3. Стимулирующий фонд 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:
Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», Учебно-вспомогательный персонал второго уровня в следующих размерах:
 - при выслуге до 10 лет -2 % должностного оклада;
 - при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:
 - коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;
 - коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе 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) при участии Управляющего Совета школы, наделенного соответствующими полномочиями. 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, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а так же периодичность их установления утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю устанавливается учредителем (учредителями).

2.2.4. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работника государственного учреждения до уровня установленного федеральным законом МРОТ

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственного учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором образовательного учреждения.

2.3. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{БЧп} + \text{СПп} + \text{СТп},$$

где ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

БЧп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧп} = \text{Cni} \times \text{Кмк} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} + \text{Сki} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2,$$

где Cni – 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.;

Кмк – 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;

Кпр – 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.

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

Уп – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – 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;

K_{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;

СПп – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СПп = ((БЧп \times K_{зн}) - БЧп) + ((БЧп \times K_{нм}) - БЧп) + Д,$$

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;

СТп – 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:

$$СТп = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

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

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

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

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п. 5.11. данного Положения;

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

2.4. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{БЧр} + \text{СЧр} + \text{СТр} ,$$

где ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$$\text{БЧр} = \text{ЗПпср} \times \text{Кр} + \text{Чр} ,$$

где ЗПпср – 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;

Кр – 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;

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

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

$$\text{СПр} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпср} \times \text{Кр}) + \text{М} ,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника. Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

$$СТр = Ср ,$$

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

2.4.1. Среднемесячная заработная плата руководителя и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.4.2 Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю ОУ утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю ОУ устанавливается учреждением.

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

$$ЗПзг = БЧзг + СЧзг + СТзг ,$$

где ЗПзг – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

БЧзг – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:
 $БЧзг = ЗПспр \times Кр + П,$

где ЗПспр – 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;

Кр – 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;

СПзг – 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:

$$СЧзг = (ЗПспр \times Кр \times Кзн) - (ЗПспр \times Кр) + Р$$

где Кзн – 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;

СТзг – 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:

$$СТзг = Ср ,$$

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

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

- 3.1. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.
- 3.2. Должностные оклады прочего персонала общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, воспитанника».
- 3.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников учреждения устанавливаются Постановлениями Правительства Самарской области.
- 3.4. С учетом условий труда работникам прочего персонала производятся выплаты компенсационного характера и доплаты из специального фонда, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.
- 3.5. Стимулирующие выплаты работникам прочего персонала учреждения выплачиваются в соответствии с разделами 5,6,7,8 настоящего Положения.

4. Перечень надбавки (доплаты) из субсидий на иные цели за классное руководство и порядок расчета

4.1.

Вид надбавки (доплаты)	Методика расчета
Доплата за классное руководство	Доплата за классное руководство производится в классах наполняемостью 14 человек и более в размере 2 015 (Две тысячи пятьсот) рублей (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»); в классах с наполняемостью менее 14 человек, в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся. Конкретная сумма за учащегося определяется Законодательством РФ и Приказом по учреждению.
	Вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета в размере 10 000 рублей независимо от количества обучающихся в классе, пропорционально отработанному времени в календарном месяце. Определяется законодательством и Приказом по учреждению. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более в 2-х классах. В случае длительного отсутствия по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, возможно временное замещение другим педагогическим работником.

4.2. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ, установленной Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 года.

Размер стимулирующих выплат определяется педагогическим работникам и работникам АХП, исходя из штатного расписания Учреждения.

Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляются в форме премий и иных поощрительных выплат.

Стимулирующие выплаты назначаются за выполнение утвержденных показателей в работе.

Пропорция распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливается следующим образом:

- - объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда АХП;
- объем стимулирующего фонда педагогических работников не менее 25 % от стимулирующего фонда педагогических работников;
- объем стимулирующего фонда прочих работников для выплат доплат и надбавок не менее 20 % от стимулирующего фонда АХП;

Конкретный размер в процентах и сумма стимулирующего фонда устанавливается в приказе по учреждению.

5.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат по критериям эффективности работы являются:

- - стаж работы в данном учреждении и данной должности в учреждении не менее 3 месяцев (для педагогических работников стимулирующие выплаты могут назначаться при приеме на работу)
- – при наличии результатов с прошлого места работы; в случае приема на работу прочего персонала, имеющего опыт работы в данном учреждении либо по данной должности в предыдущие полгода
- – стимулирующие выплаты назначаются при приеме на работу);
- - отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- - применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 г. № 32-П).

При дисциплинарном взыскании в виде выговора допускается удержание лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание в размере не более 20 % (Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 г. № 32-П).

5.3. Стимулирующая часть ФОТ для работников, устанавливается 1 раз в год (в сентябре– для установления размера стимулирующих выплат на период с 1 сентября по 31 августа). Выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время.

5.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с установленным размером, согласно критериям оценки, результативности профессиональной деятельности работников учреждения.

Для каждой категории работников устанавливаются свои критерии и показатели качества труда. Данные показатели и критерии эффективности работы разработаны с учётом следующих принципов:

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

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.5. В соответствии с установленными критериями педагогические работники школы представляют в рабочую комиссию Учреждения материалы по самоанализу деятельности по утвержденной директором форме (приложение №1, №2, №3, №4) 1 раз в год до 5 сентября текущего года.

Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в Учреждении по приказу директора и действует постоянно. Члены рабочей комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости требуют от сотрудников предоставления дополнительных сведений.

Поощрительные выплаты по результатам труда согласуются с органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителем образовательного учреждения.

Руководитель представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования в срок до 10 числа месяца тарификации.

Орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников в срок до 15 числа месяца тарификации.

Директор Учреждения издает приказ о стимулирующих надбавках работникам по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 сентября и 20 января.

5.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.7. Размер стимулирующих выплат устанавливается в баллах.

5.8. Стоимость одного балла рассчитывается 2 раз в год (в сентябре и январе) и определяется путем вычитания из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников размера ежемесячных надбавок работников за выслугу лет, размера ежемесячных надбавок за квалификационную категорию работников, а затем деления оставшейся суммы объема выделенного стимулирующего ФОТ работников на общее количество баллов, набранных работниками за прошедший период.

5.9. Размер стимулирующей выплаты определяется по формуле:

5.9.1. Для педагогических работников школы -

$$S = C_n : b ,$$

где S- стоимость балла,

C_n – стимулирующий фонд педагогических работников ,

b - количество общих баллов , набранных педагогическими работниками.

Максимально возможное количество баллов для одного педагога -100, без учета баллов по п. 1.19 , п.5.6.

5.9.2. Для педагогических работников структурного подразделения –

$$S = (C_n - 15\%) : b ,$$

где S- стоимость балла,

C_n – общий стимулирующий фонд педагогических 15% - выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет, работников структурного подразделения ,

b - максимальное количество баллов по критериям.

5.9.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников АХЧ определяется в рублях.

5.10. Стимулирующие выплаты по критериям эффективности работы выплачиваются по основному месту работы и по совместительству.

5.11. 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 работодателями. 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, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки в следующих размерах:

- при выслуге до 10 лет – 2 % тарифной ставки (оклада);
- при выслуге свыше 10 лет – 4 % тарифной ставки (оклада);

5.12. В структурном подразделении реализующем основные общеобразовательные программы дошкольного образования стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам – не менее 25 % ФОТ педагогических работников;
на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 15% от стимулирующей части ФОТ педагогических работников;

На выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % стимулирующей части ФОТ АХП.

5.13. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

6. Формирование фонда оплаты труда водителей и воспитателей, осуществляющих подвоз учащихся.

Формирование фонда оплаты труда водителей и воспитателей, осуществляющих подвоз учащихся, осуществляется согласно штатного расписания в соответствие с методикой расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате.

Водителям школьных автобусов устанавливаются доплаты в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом за день.

В зависимости от стажа работы водителям автобуса устанавливаются надбавки:

- до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
- до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;
- до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет;

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

- до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
- до 125%, если среднее количество километров от 41 до 70 км;
- до 150%, если среднее количество километров свыше 70 км;

Водителям школьных автобусов устанавливается доплата в % к окладу за:

- сложность дороги;
- мелкий ремонт автобусов в условиях отсутствия специализированного гаража.
- ежемесячное снятие показаний ГЛОНАСС;

Размер доплаты в % к окладу устанавливается вышестоящей организацией.

Воспитателям школьных автобусов устанавливается доплата в размере 25% к окладу за:

- обеспечение безопасной перевозки учащихся.

При осуществлении стажировки водителю производится доплата в размере 250 рублей за день.

В случае образования экономии ФОТ работников, осуществляющих школьные перевозки, водителям школьных автобусов и воспитателям по сопровождению детей может устанавливаться разовая доплата по приказу директора школы:

- за осуществления поездок по дополнительным маршрутам по приказу директора школы;
- за выполнение срочных непредвиденных работ;
- за качественное обеспечение безопасности перевозки обучающихся.

7. Единовременные поощрительные премии

7.1. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии.

Единовременное премирование работников учреждения по итогам выполненной работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

7.2. Единовременная премия не может быть начислена в случаях:

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы; применения к работнику дисциплинарного взыскания; нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

7.3. Для установления единовременного премирования используются следующие показатели:

- Премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- Премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год).

7.4. Единовременное премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и за достижение высоких результатов по следующим основным показателям:

- за наставничество педагогами молодых специалистов;
- за создание электронной базы данных;
- за разработку локальных нормативных актов;
- за проведение рейдов по проверке учебников;
- за систематическое использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- за ведение воинского учета;
- за качественное обслуживание и сохранение компьютерной техники;
- за проведение мероприятий по организации медицинских осмотров;
- за организацию предметных недель;
- за проведение противопожарных (антитеррористических мероприятий);

- за организацию субботников, дежурств и др. массовых мероприятий;
- за обеспечение сохранности имущества здания;
- за уборку мусора и снега с территории здания школы (д/с) ;
- за оформление документов в Пенсионный фонд;
- за подготовку экономических расчетов;
- за ведение документации по питанию;
- за обеспечение безопасного технического состояния автотранспортных средств;
- за отсутствие ДТП;
- за работу с будущими первоклассниками;
- за художественное оформление школы (д/с) к праздникам;
- за высокий уровень организации проведения итоговой аттестации;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за работу на ГИА, ЕГЭ;
- за проведение косметического ремонта;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, внесение данных в электронную базу данных по учащимся, и т.д.)
- за работу на сайте WEB –Торги;
- за подготовку детей к сдаче норм ГТО;
- за работу с детьми из неблагополучных семей;
- за постоянное развитие себя как личности и профессионала (участие в профессиональных конкурсах, конференциях и т.д.)
- за организацию и проведению мероприятий повышающий авторитет и имидж школы;
- за привлечение родителей к активной жизни детей класса школы;
- за работу с одаренными детьми;
- за качественное выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям;
- за качественную организацию учебного процесса по развитию функциональной грамотности;
- за качественную организацию работы образовательного центра «Точка роста»;
- за высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;
- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектового режима, правил внутреннего распорядка, предупреждение антиобщественного поведения обучающихся;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- успешная организация мониторинга достижений обучающихся;
- успешная организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, музея и пр.);
- за высокий уровень организации аттестации учащихся и педагогических работников;
- за высокий уровень организации внутришкольного контроля;
- за изготовление сценических костюмов к праздникам и мероприятиям;
- за высокий уровень деятельности, направленной на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних, отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися учреждения;
- за качественную организацию работы органов школьного самоуправления (метод. совет, педсовет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- за качественную подготовку информационных материалов для сайта школы;

- за качественное оформление и подготовку информационных материалов для общешкольных стендов;
- за высокую результативность работы, качество работы, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении;
- за благоприятный психологический климат в классе, отсутствие конфликтных ситуаций;
- за качественное ведение и своевременное оформление документации по КДН;
- за высокий уровень представления интересов работников в коллегиальных органах управления, комиссиях и рабочих группах учреждения, затрагивающих социально-трудовые отношения работников (педагогический и управляющий советы; комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора; аттестационная и тарификационная комиссии, комиссии по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.);
- за высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;
- за активное содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- за качественное осуществление психолого–педагогическое сопровождения образовательного и воспитательного процесса в учреждении;
- за высокий уровень работы на итоговом сочинении, итоговом собеседовании, диагностических работах в старших классах;
- за качество организации дежурства по школе;
- за качественную подготовку документации для школьного ППк и территориальной ПМПк;
- за качественную организацию и руководство работой лагеря дневного пребывания;
- за качественную организацию питания учащихся;
- за высокий уровень организации каникулярного времени, летнего труда и отдыха;
- за высокий уровень обеспечения полной безопасности при работе в сети Интернет и обеспечение качественного выполнения требований информационной безопасности.
- иные поощрительные выплаты.

7.5. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя.

8. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда за интенсивность и напряженность работы.

8.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения и ее размер устанавливается приказом директора учреждения сроком на один календарный год или на определенный срок с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

8.2. Приказом директора работнику может быть изменен (увеличен или снижен) ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при изменении результатов труда работника, при невыполнении показателей выплаты для установления надбавки, а также при отсутствии финансовых средств.

8.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается одновременно с должностным окладом.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. **Материальная помощь** работникам учреждения может выплачиваться при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных

ситуациях. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- смерть работника (членов семьи и других близких родственников);
- рождение ребенка;
- в других случаях на усмотрение директора учреждения, возможность замены материальной помощи;
- на чрезвычайные ситуации.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является письменное заявление работника, поданное в отдел кадров учреждения не позднее одного месяца с даты события и подтверждающие документы случая, в результате которого положена материальная помощь.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения с согласованием председателя профсоюзного комитета.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 в ред. от 10.12.2016 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

9.2. Осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десять тысяч) рублей молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации". Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

9.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение, конкретный размер

выплаты по вознаграждению за классное руководство определяется Законодательством Российской Федерации.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

9.4 Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) может устанавливаться ежемесячная денежная выплата в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, конкретный размер которых определяется Законодательством Российской Федерации. Ежемесячная денежная выплата (компенсация) производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением. Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная выплата (компенсация) выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Конкретные условия и размер ежемесячной выплаты (компенсации) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается Законодательством Российской Федерации.

9.5. Сотрудники, которым оформили дистанционную работу, продолжают работать в обычном режиме.

Перевод на дистанционную работу не является основанием для снижения заработной платы.

Работодатель может предложить взять отпуск на время ограничительных мер.

По соглашению с работником можно предоставить его авансом или присоединить к оплачиваемому еще и отпуск без сохранения заработной платы. Кроме того, сотрудник вправе попросить перенести свой отпуск из-за карантина в школе, где обучаются его дети. Если работник находится на самоизоляции, он может по согласованию с руководителем работать удаленно весь период самоизоляции. Заявление от работника на самоизоляцию можно было принять по электронной почте или другим каналам дистанционной связи.

9.6. Работникам ОО, работающим по трудовому договору в соответствии с законодательством Российской Федерации, проводится индексация заработной платы, которая является механизмом её увеличения, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам), а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер.

Индексация заработной платы производится по основному месту работы.

Заработная плата за работу по внутреннему совместительству индексируется по основному месту работы и по совместительству.

Финансирование ОО реализуется за счет средств областного бюджета Самарской области, в соответствии с данным обстоятельством индексация заработной платы производится на основании нормативных правовых актов Правительства Самарской области».

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение об оплате труда, доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах, об оказании материальной помощи работникам в образовательной организации является локальным нормативным актом, согласуется с Профсоюзным комитетом и утверждается (вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

- 8.3. Положение об оплате труда, доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах, об оказании материальной помощи работникам принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящего Положения.
- 8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя в ГБОУ СОШ «ОЦ» п. Южный

№ № п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.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 отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам).	Динамика за два года- 2 балла Динамика за три года-3 балла Отсутствие снижения ср.балла за два, три года – 1 балл
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 0,5 балла Отсутствие –1 балла (по предмету во всех классах)
1.3	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Доля -50% -2 балл Доля от 51 до 100% -3 балла (справка заместителя директора по УР)
1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более по 1 предмету – 1 балл по 2 предметам – 2 балла (справка заместителя директора по УР)
1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Доля -100% -1 балл (решение педсовета)
1.6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Доля -50% -2 балл Доля от 51 до 100% -3 балла На уровне образовательного округа – 1 балл выше образовательного округа – 2 балла (справка заместителя директора по УР)
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более: по 1 предмету – 2 балла по 2 предметам – 3 балла (справка заместителя директора по УР)
1.8	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Доля -100% -1 балл (решение педсовета)

1.9	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Доля -100% -1 балл (справка заместителя директора по УР)
1.10	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100%	Доля -100% -5 баллов (справка заместителя директора по УР)
1.11	Доля выпускников 9-ых классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору	Доля 60% – 84% -2 балла, 85% – 100% -3 балла (справка заместителя директора по УР)
1.12	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Доля выпускников до 50% – 4 балла Доля выпускников выше 50% – 5 баллов (справка заместителя директора по УР)
1.13	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение –0,5 балла, отсутствие– 1 балл (Копия справки из КДН, ПДН)
1.14	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно- патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя -1 балл выше – 2 балла (справка заместителя директора по ВР)
1.15	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	На уровне образовательного округа: победитель- 3 балла призер-2 балл Выше образовательного округа: победитель–5 баллов призер -3 балла

1.16	Соответствие не менее 75% выбора обучающимися предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО по преподаваемому учителем предмету(-ам), в т.ч. выполняющим функции классного руководителя	Соответствие 75% и более: – 3 балла (справка заместителя директора по УР)
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 0,5 балла (справка директора)
1.18	Наличие и число обучающихся, осваивающих ФГОС по АООП по преподаваемому учителем предмету(-ам) и влияющих на результативность деятельности педагога и интенсивность (сложность) образовательного процесса	За каждого ребенка с отклонением в развитии: нагрузка по предмету до 5 час. в неделю – 1 балл нагрузка по предмету более 5 час. в неделю – 2,5 балла За каждый спаренный урок – 1,5 балла
1.19	Результативность участия учителя, назначенного приказом директора ответственным, в выполнении плана внутришкольного контроля и анализе посещенных уроков	Выполнение плана: 100% - 10 баллов менее 100%- 5 баллов Посещение и анализ уроков: более 10 уроков-15 баллов менее 10 уроков-12 баллов
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	На уровне образовательного округа: победитель- 3 балла призер-2 балла Выше образовательного округа: победитель–5 баллов призер -4 балла
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	На уровне образовательного округа: победитель- 2 балла призер-1 балл Выше образовательного округа: победитель–3 балла призер -2 балла Итого по пункту не более 15 баллов

2.3	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	На уровне ОО: победитель- 1 балл призер-0,5 балла, но не более 5 баллов На уровне образовательного округа: победитель- 3 балла призер-2 балла Выше образовательного округа: победитель-5 баллов призер -4 балла
2.4	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	За одного участника-0,5 балла, но не более 5 баллов За участника с сертификатом -3 балла
2.5	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя -1 балл выше – 2 балла (справка заместителя директора по ВР)
2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя -1 балл выше – 2 балла (справка заместителя директора по ВР)
2.7	Результативность созданных педагогом условий для развития у обучающихся профессионального самоопределения и их дальнейшего сопровождения (предпрофильные курсы)	За одного участника-0,5 балла, но не более 3баллов
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		

3.1	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Доля обучающихся выше, чем в среднем по ОО – 2 балла Положительная динамика – 1 балл (справка заместителя директора по УР)
3.2	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	Использование- 1 балл Внесение 100% контрольных и проверочных работ – 1,5 балла (справка заместителя директора по УР)
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использование на уроке -1 балл Освоение курса ФГ обучающимися во внеурочной деятельности – 0,5 балла за каждый класс (справка заместителя директора по УР)
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Муниципальный (окружной) уровень – 2 балла Региональный уровень-3 балла Межрегиональный – 4 балла
4.2	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в конкурсах разного уровня – 1 балл
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период.	Каждая публикация- 0,5 балла На уровне области – 2 балла Итого по пункту не более 3 баллов
4.4	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	Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла

4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	<p>1.Выполнение программы наставничества -2 балла (справка заместителя директора по УР)</p> <p>2. Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне-2 балла • на региональном уровне-3 балла <p>3. Наличие призового места в профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне-2 балла • на региональном уровне-3балла
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	При уровне не менее: 80% - 1 балл 100% - 2 балла (справка заместителя директора по ВР)
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл (справка директора)
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Положительная динамика -2 балла (справка заместителя директора по ВР)
5.4	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя в выявлении детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией а также о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения и информированием о таких обучающихся	Участие-1 балл
5.5	Результативность обеспечения информационной безопасности обучающихся во время образовательного процесса и организация контентной фильтрации (ограничение) доступа в сеть «Интернет»	Обеспечение- 3 балла
5.6	Результативность обеспечения условий безопасности обучающихся при организации регулярных перевозок детей, связанных с учебно-воспитательным процессом в целях сохранения их жизни и здоровья, профилактика несчастных случаев и детского травматизма в условиях образовательной среды	Обеспечение- 5 баллов Профилактика -5 баллов

Приложение 2

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя в структурном подразделении ГБОУ СОШ «ОЦ» п. Южный, реализующем общеобразовательные программы дошкольного образования- детский сад «Улыбка»

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий(авторский) подход	Частично соответствует -1 балл Соответствует- 2 балла соответствует/осуществляется творческий(авторский) подход - 3 балла
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи(среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 0,5 балла 80%-89% - 1 балл 90% и более – 1,5 балла
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие- 1 балл
1.4	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 балл Выше уровне декомпозированного показателя-2 балла
1.5	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Наличие условий – 2 балла
1.6	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	До 70% - 1 балл Выше 70% - 2 балла
1.7	Наличие и число обучающихся, осваивающих ФГОС ДО по АООП в группе и влияющих на результативность деятельности педагога и интенсивность (сложность) образовательного процесса	Наличие детей с отклонениями в развитии- 2 балла Наличие разновозрастной группы : 3 возраста – 3 балла; 2 возраста – 2 балла; Превышение плановой наполняемости – 2 балла

1.8	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом для участия в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое, а так же ставших победителями или призерами (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	За одного участника-0,5 балла, но не более 5 баллов На уровне ОО: победитель- 1 балл призер-0,5 балла, но не более 5 баллов На уровне образовательного округа: победитель- 3 балла призер-2 балла Выше образовательного округа: победитель-5 баллов призер -4 балла Итого по пункту не более 15 баллов
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: первом (отборочном) этапе; на втором (очном) этапе; победа на втором(очном) этапе	Участие на первом (отборочном) этапе – 3 балла Участие на втором (очном) этапе – 4 балла Победа - 5 баллов
2.2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1) (в зависимости от уровня)	На уровне образовательного округа: победитель- 2 балла призер-1 балл Выше образовательного округа: победитель-3 балла призер -2 балла
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Применение – 2 балла
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы(плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Разработка– 3 балла; Использование – 1 балл
4.2	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в конкурсах разного уровня – 1 балл

4.3	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Каждая публикация- 0,5 балла На уровне области – 2 балла На уровне РФ – 4 балла Итого по пункту не более 6 баллов
4.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий(в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в мероприятиях разного уровня – 1 балл
4.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	На уровне ОО- 2 балла, На уровне образовательного округа- 3 балла
4.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла
4.7	Реализация совместных с родителями(законными представителями)различных мероприятий и проектов за отчетный период	Каждое мероприятие (проект) - 1 балл
4.8	Результативность работы педагога в составе жюри, экспертных комиссиях (советах), рабочих (творческих) группах (в зависимости от уровня)	На уровне ОО: в экспертной комиссии(совете), жюри и т.д – 1,5 балла в рабочей(творческой) группе – 1 балл На уровне образовательного округа и выше: в экспертной комиссии(совете), жюри и т.д – 2,5 балла в рабочей(творческой) группе – 1,5 балла
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1	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 балл 11%-19% - 2 балла Свыше 20% - 3 балла
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл (справка директора)
5.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие – 3 балла (справка директора)
5.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие – 2 балла (справка директора)
5.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Отсутствие – 2 балла (справка директора)
5.6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников и направленных на формирование навыков ЗОЖ и безопасности у детей	За каждое мероприятие – 2 балла

5.7	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Стабильно – 1 балл; Уменьшение – 2 балла
-----	--	---

Приложение 3

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
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более - 3 балла
1.2	Результативность деятельности педагога-психолога работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов-детей в %	60%-70% - 1 балл 71%-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла
1.3	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер(лауреат))(в зависимости от уровня)	На уровне ОО: победитель- 1 балл призер-0,5 балл На уровне образовательного округа: победитель- 2 балла; призер-1 балла Выше образовательного округа: победитель-3 балла призер -2 балла
1.4	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	На уровне ОО- 2 балла, На уровне образовательного округа- 3 балла
1.5	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60% - 1 балл 61%-75% -1,5 балла 76%-85% -2 балла свыше 85% - 3 балла
1.6	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60% - 1 балл 61%-75% -1,5 балла 76%-85% -2 балла свыше 85% - 3 балла
1.7	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60% - 1 балл 61%-75% -1,5 балла 76%-85% -2 балла свыше 85% - 3 балла

1.8	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%-3 балла
1.9	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством педагога-психолога(в зависимости от уровня)	За каждый проект – 2 балла
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Каждая публикация- 0,5 балла На уровне области – 2 балла На уровне РФ – 4 балла Итого по пункту не более 6 баллов
2.2	Наличие ресурса в сети Интернет, постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период	Наличие- 3 балла
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в конкурсах разного уровня – 1 балл
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в конкурсах разного уровня – 1 балл
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	На уровне ОО - 2 балла На уровне округа -3 балла
3.4	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в конкурсах разного уровня – 1 балл
3.5	Внедрение авторских(компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	На уровне ОО - 2 балла На уровне округа -3 балла
3.6	Внедрение авторских(компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	На уровне ОО - 2 балла На уровне округа -3 балла
3.7	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области	1%-5% - 1 балл 5%-10% - 2 балла Более 10% - 3 балла

	возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	
--	---	--

Приложение 3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря в ГБОУ СОШ «ОЦ» п.Южный

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	До 45%-2 балл Свыше 45%-3 балла
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	До 20 посещений-1 балл Свыше 20 посещений- 2 балла
1.3	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчетный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	12 книговыдач- 1 балл свыше 12 книговыдач-2 балла
1.4	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьных информационно-библиотечных центров), направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	До 75% от общего количества обучающихся- 2 балла, свыше 75% от общего количества обучающихся- 3 балла
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Отсутствие -1 балл
1.6	Число пользователей (воспитанников, обучающихся) с ОВЗ и инвалидностью, привлеченных для участия в мероприятиях, организованных школьной библиотекой	За каждое мероприятие– 1 балл
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)	На уровне ОО: победитель- 1 балл призер-0,5 балл На уровне образовательного округа: победитель- 2 балла; призер-1 балла Выше образовательного округа: победитель–3 балла призер -2 балла
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в		

образовательном процессе		
3.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период	До 10-ти разработок- 2 балла Свыше 10-ти разработок – 3 балла
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)	Муниципальный (окружной) уровень – 2 балла Региональный уровень-3 балла Межрегиональный – 4 балла
4.2	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла
4.3	Результативность педагога-библиотекаря по обеспечению сохранности библиотечного фонда и содержанию его в надлежащем состоянии	Сохранность 100%- 2 балла
4.4	Результативность педагога-библиотекаря в организации обмена учебной и художественной литературы между библиотеками образовательных организаций	Обеспечение потребности за счет обмена – 1 балл

2.7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования в ГБОУ СОШ «ОЦ» п. Южный

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования на отчетный период	70%-74% -0,5 балла 75%-79% -1 балл 80% и более-1,5 балла
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%-1 балл
1.3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: Модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;	Соответствие- 2 балла

	дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	
1.4	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Наличие программы -2 балла
1.5	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% -1 балл 80% и более-1,5 балла
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	На уровне образовательного округа: 30-45% - 0,5 балла свыше 45% - 1 балл Выше уровня образовательного округа: 10-20% - 1 балл свыше 20% - 2 балла
2.2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	Уровень муниципалитета до 5% -0,5 балла 5-10% -1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла Уровень региона – баллы удваиваются
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	Уровень муниципалитета до 5% -0,5 балла 5-10% -1 балл свыше 10% - 1,5 балла Уровень региона – баллы удваиваются
2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 10% -0,5 балла 10-20% -1 балл свыше 20% - 1,5 балла
2.5	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы	до 5% -1 балл 5-10% -1,5 балла

	сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	свыше 10% - 2 балла
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	до 5% -1 балл 5-10% -1,5 балла свыше 10% - 2 балла
3.2	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Каждая публикация- 0,5 балла
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, матер-классах, заседаниях методических объединений и другое)(в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Муниципальный (окружной) уровень – 2 балла Региональный уровень-3 балла Межрегиональный – 4 балла
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня); участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	На уровне ОО: в экспертной комиссии (совете), жюри и т.д – 1,5 балла в рабочей(творческой) группе – 1 балл На уровне образовательного округа и выше: в экспертной комиссии (совете), жюри и т.д – 2,5 балла в рабочей(творческой) группе – 1,5 балла
4.3	Реализация совместных с родителями(законными представителями)различных мероприятий и проектов за отчетный период	Каждое мероприятие (проект) - 1 балл
4.4	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Каждое мероприятие (проект): на уровне ОО - 1 балл на уровне образовательного округа и выше – 2 балла

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Отсутствие -1 балл
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие -1 балл

Приложение 4

2.8. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы(эффективность труда) не педагогических работников ГБОУ СОШ «ОЦ» п.Южный

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Размер стимулирующих выплат (руб.)
Критерии оценивания (главный бухгалтер)		
1.	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности ОО	до 3000,00
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности (отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	до 2500,00
3.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда	до 2000,00
Критерии оценивания (бухгалтер)		
1.	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	до 1500,00
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 1500,00
3.	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	до 1000,00
Критерии оценивания (водитель)		
1.	Отсутствие ДТП	до 1000,00
2.	Качественное обеспечение безопасности перевозки обучающихся	до 1500,00
3.	Качественное содержание автобуса в рабочем состоянии в отсутствии гаража для проведения текущего ремонта	до 1500,00
Критерии оценивания (уборщик служебных помещений)		
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	до 3000,00
2.	Качественная подготовка помещений к началу учебного года	до 2000,00
3.	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря и имущества	до 1000,00
Критерии оценивания (помощник воспитателя)		
1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	до 1000,00

	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий.	
2	Помощь и активное участие в мероприятиях ДО	до 1000,00
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	до 2000,00
4	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	до 1000,00
Критерии оценивания (повар)		
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	до 1500,00
2	Отсутствие обоснованных замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	до 1000,00
3	Отсутствие жалоб по вопросам санитарно-гигиенических требований	до 1000,00
4	Отсутствие замечаний по качеству получаемых продуктов питания	до 1000,00
Критерии оценивания (заведующий хозяйством)		
1	Качественное соблюдение правил хранения материалов и предохранение их от порчи	до 1000,00
2	Качественное соблюдение правил оформления, учета, хранения, движения документов	до 1500,00
3	Отсутствие замечаний по инвентаризации и ревизии	до 1000,00
4	Обеспечение условий в учреждении для выполнения требований пожарной безопасности, требований охраны труда	до 1500,00
Критерии оценивания (рабочий по комплексному обслуживанию зданий)		
1	Соблюдение СанПиН, ТБ и ОТ при выполнении работы	до 1500,00
2	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	до 2000,00

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат учителю в ГБОУ СОШ «ОЦ» п. Южный

за _____ (указываем учебный год)

ФИО учителя _____ классное руководство в _____ классе

№ № п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (самоанализ учителя)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной комиссией)	Максимальное количество баллов
1.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 отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам).	Динамика за два года- 2 балла Динамика за три года-3 балла Отсутствие снижения ср.балла за два, три года – 1 балл			
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 0,5 балла Отсутствие –1 балла (по предмету во всех классах)			
1.3	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Доля -50% -2 балл Доля от 51 до 100% -3 балла (справка заместителя директора по УР)			
1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более по 1 предмету – 1 балл по 2 предметам – 2 балла (справка заместителя директора по УР)			
1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Доля -100% -1 балл (решение педсовета)			
1.6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Доля -50% -2 балл Доля от 51 до 100% -3 балла На уровне образовательного округа – 1 балл выше образовательного округа – 2 балла (справка заместителя директора по УР)			

1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более: по 1 предмету – 1 балл по 2 предметам – 2 балла (справка заместителя директора по УР)			
1.8	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Доля -100% -1 балл (решение педсовета)			
1.9	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Доля -100% -1 балл (справка заместителя директора по УР)			
1.10	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучающихся у учителя	Наличие -5 баллов (справка заместителя директора по УР)			
1.11	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100%	Доля -100% -5 баллов (справка заместителя директора по УР)			
1.12	Доля выпускников 9-ых классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору	Доля 60% – 84% -2 балла, 85% – 100% -3 балла (справка заместителя директора по УР)			
1.13	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение –0,5 балла, отсутствие– 1 балл (Копия справки из КДН, ПДН)			

1.14	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно- патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя -1 балл выше – 2 балла (справка заместителя директора по ВР)			
1.15	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	На уровне образовательного округа: победитель- 3 балла призер-2 балл Выше образовательного округа: победитель–5 баллов призер -3 балла			
1.16	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Доля обучающихся на уровне среднего по ОО -0,5 балла выше уровня ОО – 1 балл Динамика: повышение-1 балл (справка заместителя директора по ВР)			
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 0,5 балла (справка директора)			
1.18	Наличие и число обучающихся, осваивающих ФГОС по АООП по преподаваемому учителем предмету(-ам) и влияющих на результативность деятельности педагога и интенсивность (сложность) образовательного процесса	За каждого ребенка с отклонением в развитии: нагрузка по предмету до 5 час. в неделю– 1 балл нагрузка по предмету более 5 час. в неделю – 2,5 балла За каждый спаренный урок – 1,5 балла			
1.19	Результативность участия учителя, назначенного приказом директора ответственным, в выполнении плана внутришкольного контроля и анализе посещенных уроков	Выполнение плана: 100% - 10 баллов менее 100%- 5 баллов Посещение и анализ уроков: более 10 уроков-15 баллов менее 10 уроков-12 баллов			

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	На уровне образовательного округа: победитель- 3 балла призер-2 балла Выше образовательного округа: победитель–5 баллов призер -4 балла			
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	На уровне образовательного округа: победитель- 2 балла призер-1 балл Выше образовательного округа: победитель–3 балла призер -2 балла Итого по пункту не более 15 баллов			
2.3	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	На уровне ОО: победитель- 1 балл призер-0,5 балла, но не более 5 баллов На уровне образовательного округа: победитель- 3 балла призер-2 балла Выше образовательного округа: победитель–5 баллов призер -4 балла			
2.4	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	За одного участника-0,5 балла, но не более 5 баллов За участника с сертификатом -3 балла			
2.5	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн- уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя -1 балл выше – 2 балла (справка заместителя директора по ВР)			

2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя -1 балл выше – 2 балла (справка заместителя директора по ВР)			
2.7	Результативность созданных педагогом условий для развития у обучающихся профессионального самоопределения и их дальнейшего сопровождения (предпрофильные курсы)	За одного участника-0,5 балла, но не более 3баллов			

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

3.1	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно- сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Доля обучающихся выше, чем в среднем по ОО – 2 балла Положительная динамика – 1 балл (справка заместителя директора по УР)			
3.2	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	Использование- 1 балл Внесение 100% контрольных и проверочных работ – 1,5 балла (справка заместителя директора по УР)			
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использование на уроке -1 балл Освоение курса ФГ обучающимися во внеурочной деятельности – 0,5 балла за каждый класс (справка заместителя директора по УР)			

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Муниципальный (окружной) уровень – 2 балла Региональный уровень-3 балла Межрегиональный – 4 балла			
4.2	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в конкурсах разного уровня – 1 балл			
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период.	Каждая публикация- 0,5 балла На уровне области – 2 балла Итого по пункту не более 3 баллов			
4.4	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	Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла			
4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Выполнение программы наставничества – 1 балл (справка заместителя директора по УР)			
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	При уровне не менее: 80% - 1 балл 100% - 2 балла (справка заместителя директора по ВР)			
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл (справка директора)			
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Положительная динамика -2 балла (справка заместителя директора по ВР)			

5.4	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Победитель во внутришкольных конкурсах -1 балл Эффективное использование -0,5 балла Сохранность имущества -0,5 балла			
5.5	Результативность обеспечения информационной безопасности обучающихся во время образовательного процесса и организация контентной фильтрации (ограничение) доступа в сеть «Интернет»	Обеспечение- 3 балла			
5.6	Результативность обеспечения условий безопасности обучающихся при организации регулярных перевозок детей, связанных с учебно-воспитательным процессом в целях сохранения их жизни и здоровья, профилактика несчастных случаев и детского травматизма в условиях образовательной среды	Обеспечение- 5 баллов Профилактика -5 баллов			

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат воспитателю в ГБОУ СОШ «ОЦ» п. Южный

за _____ (указываем учебный год)

ФИО воспитателя _____

№ № п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (самоанализ учителя)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий(авторский) подход	Частично соответствует -1 балл Соответствует- 2 балла соответствует/осуществляется творческий(авторский) подход - 3 балла			
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи(среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 0,5 балла 80%-89% - 1 балл 90% и более – 1,5 балла			
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие- 1 балл			
1.4	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 балл Выше уровне декомпозированного показателя-2 балла			

1.5	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Наличие условий – 2 балла			
1.6	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	До 70% - 1 балл Выше 70% - 2 балла			
1.7	Наличие и число обучающихся, осваивающих ФГОС ДО по АООП в группе и влияющих на результативность деятельности педагога и интенсивность (сложность) образовательного процесса	Наличие детей с отклонениями в развитии- 2 балла Наличие разновозрастной группы : 3 возраста – 3 балла; 2 возраста – 2 балла; Превышение плановой наполняемости – 2 балла			
1.8	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом для участия в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое , а так же ставших победителями или призерами (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	За одного участника-0,5 балла, но не более 5 баллов На уровне ОО: победитель- 1 балл призер-0,5 балла, но не более 5 баллов На уровне образовательного округа: победитель- 3 балла призер-2 балла Выше образовательного округа: победитель–5 баллов призер -4 балла Итого по пункту не более 15 баллов			

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: первом (отборочном) этапе; на втором (очном) этапе; победа на втором(очном) этапе	Участие на первом (отборочном) этапе – 3 балла Участие на втором (очном) этапе – 4 балла Победа - 5 баллов			
2.2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1) (в зависимости от уровня)	На уровне образовательного округа: победитель- 2 балла призер-1 балл Выше образовательного округа: победитель–3 балла призер -2 балла			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Применение – 2 балла			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы(плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Разработка– 3 балла; Использование – 1 балл			
4.2	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в конкурсах разного уровня – 1 балл			

4.3	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Каждая публикация- 0,5 балла На уровне области – 2 балла На уровне РФ – 4 балла Итого по пункту не более 6 баллов			
4.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий(в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в мероприятиях разного уровня – 1 балл			
4.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	На уровне ОО- 2 балла, На уровне образовательного округа- 3 балла			
4.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла			
4.7	Реализация совместных с родителями(законными представителями)различных мероприятий и проектов за отчетный период	Каждое мероприятие (проект) - 1 балл			
4.8	Результативность работы педагога в составе жюри, экспертных комиссиях (советах), рабочих (творческих) группах (в зависимости от уровня)	На уровне ОО: в экспертной комиссии(совете), жюри и т.д – 1,5 балла в рабочей(творческой) группе – 1 балл На уровне образовательного округа и выше: в экспертной комиссии(совете), жюри и т.д – 2,5 балла в рабочей(творческой) группе – 1,5 балла			

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

5.1	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 балл 11%-19% - 2 балла Свыше 20% - 3 балла			
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл (справка директора)			
5.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие – 3 балла (справка директора)			
5.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие – 2 балла (справка директора)			
5.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Отсутствие – 2 балла (справка директора)			
5.6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников и направленных на формирование навыков ЗОЖ и безопасности у детей	За каждое мероприятие – 2 балла			
5.7	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Стабильно – 1 балл; Уменьшение – 2 балла			

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат педагогу -психологу в ГБОУ СОШ «ОЦ» п. Южный

за _____ (указываем учебный год)

ФИО педагога -психолога _____

№ № п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (самоанализ учителя)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной комиссией))	Максимальное количество баллов
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более -3 балла			
1.2	Результативность деятельности педагога-психолога работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов-детей в %	60%-70% - 1 балл 71%-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла			
1.3	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник,победитель, призер(лауреат))(в зависимости от уровня)	На уровне ОО: победитель- 1 балл призер-0,5 балл На уровне образовательного округа: победитель- 2 балла; призер-1 балла Выше образовательного округа:победитель–3 балла призер -2 балла			
1.4	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	На уровне ОО- 2 балла, На уровне образовательного округа- 3 балла			
1.5	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60% - 1 балл 61%-75% -1,5 балла 76%-85% -2 балла свыше 85% - 3 балла			

1.6	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60% - 1 балл 61%-75% -1,5 балла 76%-85% -2 балла свыше 85% - 3 балла			
1.7	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60% - 1 балл 61%-75% -1,5 балла 76%-85% -2 балла свыше 85% - 3 балла			
1.8	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%-3 балла			
1.9	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством педагога-психолога(в зависимости от уровня)	За каждый проект – 2 балла			
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Каждая публикация- 0,5 балла На уровне области – 2 балла На уровне РФ – 4 балла Итого по пункту не более 6 баллов			
2.2	Наличие ресурса в сети Интернет, постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консульта-ции, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период	Наличие- 3 балла			

3. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в конкурсах разного уровня – 1 балл			
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в конкурсах разного уровня – 1 балл			
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	На уровне ОО - 2 балла На уровне округа -3 балла			
3.4	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла Участие в конкурсах разного уровня – 1 балл			
3.5	Внедрение авторских(компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	На уровне ОО - 2 балла На уровне округа -3 балла			
3.6	Внедрение авторских(компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	На уровне ОО - 2 балла На уровне округа -3 балла			
3.7	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 балл 5%-10% - 2 балла Более 10% - 3 балла			

Оценочный лист для начисления стимулирующих выплат педагогу-библиотекарю в ГБОУ СОШ «ОЦ» п. Южный

за _____ (указываем учебный год)

ФИО педагога-библиотекаря _____

№ № п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (самоанализ учителя)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной комиссией)	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	До 45%-2 балл Свыше 45%-3 балла			
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	До 20 посещений-1 балл Свыше 20 посещений- 2 балла			
1.3	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчетный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	12 книговыдач- 1 балл свыше 12 книговыдач-2 балла			
1.4	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьных информационно-библиотечных центров), направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	До 75% от общего количества обучающихся- 2 балла, свыше 75% от общего количества обучающихся- 3 балла			
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Отсутствие -1 балл			
1.6	Число пользователей (воспитанников, обучающихся) с ОВЗ и инвалидностью, привлеченных для участия в мероприятиях, организованных школьной библиотекой	За каждое мероприятие– 1 балл			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					

2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)	На уровне ОО: победитель- 1 балл призер-0,5 балл На уровне образовательного округа: победитель- 2 балла; призер-1 балла Выше образовательного округа: победитель—3 балла призер -2 балла			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период	До 10-ти разработок- 2 балла Свыше 10-ти разработок – 3 балла			
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)	Муниципальный (окружной) уровень – 2 балла Региональный уровень-3 балла Межрегиональный – 4 балла			
4.2	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 2 балла Региональный уровень-3 балла			
4.3	Результативность педагога-библиотекаря по обеспечению сохранности библиотечного фонда и содержанию его в надлежащем состоянии	Сохранность 100%- 2 балла			
4.4	Результативность педагога-библиотекаря в организации обмена учебной и художественной литературы между библиотеками образовательных организаций	Обеспечение потребности за счет обмена – 1 балл			

Работник _____

Дата заполнения _____

Председатель У.С.

Председатель экспертной комиссии

Члены экспертной комиссии: