

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя
общеобразовательная школа № 1

с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области

(ГБОУ СОШ № 1 с. Приволжье)

445560, Самарская область, муниципальный район

Приволжский, с. Приволжье, ул. Парковая, д.16а

Тел/факс: 8(84647) 9-25-99, электронная почта: so_school1_priv@63edu.ru

ИНН 6330050378, КПП 633001001, ОГРН 1116330004955

лицензия № 6087 от 20 октября 2015г.,

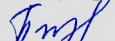
свидетельство об аккредитации № 397-15 от 15 декабря 2015г.

сайт школы <http://schkola1priv.minobr63.ru>

Согласовано:

Председатель управляющего совета

ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье

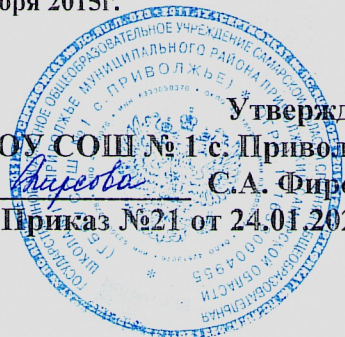
 А.И. Васильев

24.01.2025 г.

Утверждаю:
директор ГБОУ СОШ № 1 с. Приволжье

 С.А. Фирсова

Приказ №21 от 24.01.2025 г.



Принято:

Общим собранием трудового коллектива

ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье

Протокол №1 от 24.01.2025 г.

Положение

об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к
должностным окладам работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы №1 с. Приволжье муниципального района
Приволжский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам (далее Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области (далее Учреждение) разработано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Устава ГБОУ СОШ № 1 с. Приволжье;
- Коллективного договора ГБОУ СОШ № 1 с. Приволжье;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08 2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных

- для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.);
- *Приказ министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 N 282-од (ред. от 27.11.2024) «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;*
 - *Приказ министерства образования Самарской области от 27.11.2024 N 794-од "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 N 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;*
 - Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями на 26 апреля 2019 года;
 - Методикой расчёта объёма средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 N267 (с изменениями на 14.08.2014) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 5 июля 2017 г. N 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы;
 - Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;
 - Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
 - Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплат и надбавок работникам определяется Учреждением самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и

определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.

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

Учреждение гарантирует выплату месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленной законодательством, работникам, выполняющим норму труда и отработавшим норму времени за этот период.

Отдельным категориям работников, месячная заработная плата которых не достигает минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, Учреждение гарантирует ее доведение за счет покрытия недостающей части.

Раздел 1.

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

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

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

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

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

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

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

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

2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

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

деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

Доплата за проверку тетрадей и письменных работ	1-4 классы – 4%; 5-11 классы – 9% математика и русский язык; 5-11 классы – 4% иностранный язык, физика, химия, биология, география, история.
Доплаты за заведование элементами инфраструктуры (лаборантские)	От 1000 рублей и выше
Руководство школьной кафедрой учителей-предметников	От 500 рублей и выше
Руководство районным/окружным методическим объединением учителей-предметников	От 500 рублей и выше
Организация спортивно-массовой работы	От 1000 рублей и выше
Ответственность за функционирование школьного сайта, АСУ РСО	От 5000 рублей и выше
Участие в реализации наставнической деятельности в качестве наставника	От 500 рублей и выше
Работа системного администратора, в том числе ремонт и обслуживание оргтехники	От 5000 рублей и выше
Ответственность за реализацию инновационных направлений и проектов, предпрофессиональных и развивающих программ школы	От 2000 рублей и выше
Руководство и контроль учебно-воспитательной, воспитательной, научно-методической работы	От 5000 рублей и выше
Музыкальное и техническое сопровождение массовых, культурных и спортивных мероприятий	От 5000 рублей и выше

- другие дополнительные виды работ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук (коэффициент 1,2);
- выплаты за 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 определяются приказом руководителя Учреждения, исходя из ФОТ Учреждения;
- выплаты за 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 руководителю Учреждения определяются повышающим коэффициентом (коэффициент 1.1) по приказу учредителя;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также

пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
Перечень должностей, выполняющих работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

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

- размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (размер устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

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

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

от 10 лет до 20 лет – 0,5%

свыше 20 лет – 1%;

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;

коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

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

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

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

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

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся

неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

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

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

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

- 5) объема средств на оплату труда педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий.

3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

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

$$ЗП_{\pi} = БЧ_{\pi} + СП_{\pi} + СТ_{\pi},$$

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

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

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

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

по i -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.;

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

9,00 – до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 – от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 – от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 – от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 – от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

$C_{\text{ки}}$ – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного

общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п. 3 данного Положения;

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

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

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

где q – группа по p-й направленности образования;

t – общее количество направленностей;

y – общее количество групп;

S_q – количество учебных часов в неделю, устанавливаемое для q-й группы;

m – количество учебных недель в месяц;

C – средняя стоимость одного часа работы профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования в Самарской области;

G – количество групп по p-й направленности образования.

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

$$ЗП_p = БЧ_p + СЧ_p + СТ_p,$$

где $ЗП_p$ – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$$БЧ_p = ЗП_{\text{пср}} \times K_p + Ч_p,$$

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

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,1 - 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.

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

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

$$СТ_p = C_p,$$

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

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

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

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

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера

общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

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

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$CT_{зг} = C_p,$$

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

8. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.
9. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.
10. Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
12. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.
13. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда. Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.
14. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.
15. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), или ведущего экономиста (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.
16. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических

работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

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

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

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

**Оплата труда педагогических работников ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье,
осуществляющих реализацию основных общеобразовательных программ
(базовая часть)**

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

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

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Оплата труда административно-хозяйственного персонала ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье (базовая часть)

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

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

Доплаты и выплаты педагогическим работникам школы и работникам АХП компенсационного характера

1) К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- иные обязательные выплаты педагогическим работникам из специального фонда ФОТ

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

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

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

Порядок распределения средств стимулирующего фонда и порядок установления стимулирующих выплат для работников средней ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье составляют надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

- 1) Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников. Объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда.
- 2) Условиями для назначения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда являются:
 - стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - достижение критериев качества труда работников
 - своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.
- 3) Условия для снижения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:
 - наличие обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса;Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.
Условия отмены стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:
 - наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была

возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора с момента получения травмы учащимся.

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.
 - наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора.
- 4) Надбавки сотрудников за качество на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников один раз в год (в сентябре). Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком на учебный год.
- 5) Надбавки сотрудникам за качество по критериям эффективности труда устанавливаются на основании представленных педагогическими работниками (в том числе внешними совместителями) материалов по самоанализу деятельности один раз в год (в сентябре), разработанными в Учреждении.

Критерии и показатели качества труда работников, оценка и периодичность стимулирующих выплат (Приложение 1 «Листы оценивания эффективности (качества) работы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области по итогам учебного года») согласовываются с Управляющим советом до начала нового учебного года или после внесения каких-либо изменений и утверждаются приказом директора школы.

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

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

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

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

- 8) Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности один раз в год (в сентябре) в Комиссию по распределению стимулирующего фонда.
- 9) Установление стимулирующих выплат осуществляет Комиссия по премированию. В состав комиссии могут входить: - заместители директора по УВР - руководители кафедр школы - председатель профсоюзного комитета
- 10) Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда аналитической информации о результативности и качестве труда работников в

соответствии с критериями эффективности труда не позднее 7 дней после получения информации.

- 11) Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.
- 12) В случае выявления расхождений в оценках в оценочном листе администрацией принимаются меры по приведению оценки к одному значению путем переговоров с работником школы. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносятся исправления, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. Если расхождение в оценке не устранено, то решение выносится на рассмотрение комиссии по премированию. В случае расхождения мнений членов комиссии по премированию решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседаний комиссии по премированию.
- 13) Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 10 дней с момента получения протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда.
- 14) Другие доплаты и поощрительные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением устанавливаются сроком от 1 месяца, максимальный срок 1 год.
- 15) Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается Юго-Западным управлением министерства образования Самарской области, в соответствии с процедурой, установленной Учредителем и выплачивается на основании приказа Юго-Западного управления министерства образования Самарской области.

Порядок распределения и выплат премии работникам ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье.

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

Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы.

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

Премии выплачиваются на основании приказа по Учреждению:

- за интенсивность и напряженность труда
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности
- проявление творческой инициативы, общественной активности
- за проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий
- за высокие результаты учителей в научно – исследовательской, научно – методической и экспериментальной работе
- за высокие результаты в конкурсах профессионального мастерства

- за работу и внедрение авторских программ
- за высокие результаты учащихся в областных олимпиадах, конкурсах, смотрах разной направленности
- техническому персоналу за хорошее санитарно – техническое состояние школьного здания
- за организацию, подготовку, проведение, участие в семинарах и конференциях различных уровней
- за интенсивность и напряженность труда
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности
- проявление творческой инициативы, общественной активности.
- Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению

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

Материальная помощь

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

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

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

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

Другие выплаты предусмотренные законодательством.

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

Оплата труда отдельных категорий работников учреждения

Оплата труда работников бухгалтерии, специалиста по закупкам производится согласно

штатного расписания структурных подразделений Учреждения.

Компенсационные выплаты данной категории устанавливаются согласно Законодательства и данного Положения.

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

Раздел II.

Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

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

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

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

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

NZ - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12- количество месяцев в году;

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

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

размера оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников:

базовая часть – в размере 71,7 % от фонда оплаты труда;

стимулирующая часть – в размере 28,3 % от фонда оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников:

базовая часть – в размере 71,7 % от фонда оплаты труда;

стимулирующая часть – в размере 28,3 % от фонда оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников:

базовая часть – в размере 76,8 % от фонда оплаты труда;

стимулирующая часть – в размере 23,2 % от фонда оплаты труда.

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

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

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной

интоксикацией.

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

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

Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

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

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

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

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

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

Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

1. Стимулирующая часть в размере 28,3 % от фонда оплаты труда, в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника; в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных

адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника, распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:
 - при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
 - при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада;

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в структурном подразделении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой доплаты.

Выплаты стимулирующего характера, носящие периодический характер выплачиваются в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда, отдельно по каждой категории работников. (Приложение 1 «Листы оценивания эффективности (качества) работы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области по итогам учебного года»)

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

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого

работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников

Другие выплаты предусмотренные законодательством.

Выплаты иного характера производятся в соответствии с законодательными и нормативными документами, регламентирующими их порядок и размер.

«Листы оценивания эффективности (качества) работы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области по итогам учебного года»

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

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

	100%					
1.7	Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдавших 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.	1-2	60-84% - 1 балл 85-100% - 2 балла	Протоколы ОГЭ, справки о поступлении, приказ на формирование профильных групп		
1.8	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2	1 балл за % выше ср. по округу 2 балла за 75%	Протокол ЕГЭ		
1.9	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	2	1 балл – снижение 2 балла отсутствие	Отчет по школе		
1.10	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1	100% 1 балл	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
1.11	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1-2	50-70% - 1 балл Более 70% - 2 балла	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
1.12	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от	5	Более 50% приняли участие (единичный охват) – 5 баллов	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		

		уровня)					
	1.13	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	3	50% - 1 балл 75% - 2 балла 100% - 3 балла	Программы и планы наставнической деятельности		
	1.14	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1	Отсутствие жалоб – 1 балл	Отсутствие жалоб		
Всего баллов по разделу1			28				
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	13 (баллы суммируются, если мероприятий несколько разного уровня)	Уровни (участие/призовое, победа): Районный 0,1(1) Окружной 1(2) Областной 2(4) Всероссийский или Международный 3 (6)	Грамоты, дипломы, сертификаты участия. Учитываются очные и бесплатные мероприятия		
	2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	13 (баллы суммируются, если мероприятий несколько разного уровня)	Уровни (участие/призовое, победа): Районный 0,1(1) Окружной 1(2) Областной 2(4) Всероссийский или Международный 3 (6)	Грамоты, дипломы, сертификаты участия Учитываются очные и бесплатные мероприятия		
	2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	2	2 балла, если участников более 82%	АСУ РСО		
	2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	50 (по наиболее высокому уровню)	Уровни: Школьный 0,1 Окружной 1 Областной 10 Всероссийский 50	Грамоты, дипломы, сертификаты участия		
	2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия	До 30 баллов	3 балла за каждого участника очной	Грамоты, дипломы,		

		регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты		профильной смены, конкурса, 1 балл за участника дистанционных курсов	сертификаты участия		
	2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	5	Более 30% класса (участники) - 5 баллов Более 30% класса (болельщики) - 5 баллов	Ссылки на ВК, подтверждающие участие		
	2.7	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	5	5 баллов за каждого призера или победителя	Ссылки на личный кабинет JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», подтверждающие участие		
	2.8	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	5	Более 30% класса	Скриншот с личного кабинета проекта «Билет в будущее»		
Всего баллов по разделу2			123				
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном	3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	3	За каждое мероприятие в рамках деятельности площадки – 3 балла	Сертификаты, грамоты, дипломы		
	3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции	2	Прохождение	Скриншот с		

процессе		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		мониторингов с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды 1 балл Положительная динамика результатов мониторинга с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды 2 балла	сайта федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды		
	3.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели, ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	2	Наличие 1 балл Обновляется 2 раза в месяц 2 балла	Ссылка на интернет-ресурс		
Всего баллов по разделу 3			7				
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	10 (баллы суммируются)	Уровни: Районный 1 Окружной 2 Областной 3 Всероссийский или Международный 4	Программы мероприятий, сертификаты участия		
	4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень	10 (баллы суммируются)	Уровни: Районный 1 Окружной 2 Областной 3	Программы мероприятий, сертификаты участия,		

	мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)		Всероссийский или Международный 4	членство в жюри разного уровня		
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	10 (баллы суммируются)	Уровни: Районный 1 Окружной 2 Областной 3 Всероссийский или Международный 4	Подтверждающие документы		
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	8	Уровни (участие/призовое, победитель): Районный 1(2) Окружной 2(4) Областной 3(6) Всероссийский или Международный 4 (8)	Грамоты, дипломы, сертификаты участия Учитываются очные и бесплатные мероприятия		
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	10 (баллы суммируются)	Уровни: Районный, школьный 1 Окружной 2 Областной 3 Всероссийский или Международный 4	Ссылки, сертификаты, сксерокопии публикаций		
4.6	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(—ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Не более 3 баллов	0,5 балла за каждый курс	Сертификаты КПК вне ИОЧ		
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Не более 3 баллов	0,2 балла за каждое достижение наставляемого	Сертификаты, грамоты, ссылки на публикации		

Всего баллов по разделу 4			54				
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2	Более 90% - 2 балла	Отчет по питанию		
	5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1	Отсутствие – 1 балл	Заключение комиссии по травматизму		
	5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1-2	4-5% - 1 балл Более 5% - 2 балла	Скриншот сайта		
	5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1	Отсутствие – 1 балл	Заключение комиссии по травматизму		
Всего баллов по разделу 5			6				
ВСЕГО			218				

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	до 3 групп 4 и более групп	2		
1.4.	Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии Наличие сопроводительных материалов, программ	3		
1.5.	Разработка и сопровождение программ для одаренных детей Наличие сопроводительных материалов, программ	3		
1.6.	Работа в каникулярное время: Работа в летнем лагере Участие в организации выездов с детьми (экспедиции, походы, сборы и др.)	1 2		
1.7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями: Разнообразие форм совместных мероприятий с родителями: до 3-х более 3-х	1 2		
1.8.	Положительная оценка деятельности психолога со стороны родителей обучающихся Отзывы, отсутствие жалоб	1		
2. Совершенствование профессиональной компетентности				
2.1.	Проведение открытых мероприятий Уровень: Международный, всероссийский Окружной Районный Учреждение	5 4 3 2		
2.2.	Выступления на конференциях, семинарах, КПК круглых столах, проведение мастер-классов Уровень: Международный, всероссийский Окружной Районный Учреждение	5 4 3 2		
2.3.	Наличие публикаций Кол-во: 1-2 3 и более	2 3		
2.4.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри, осуществление психологического сопровождения участников конкурсов Уровень: Международный, всероссийский Окружной Районный Учреждение Кол-во мероприятий: 1-2 3 и более	4 3 2 1 2 3		
2.5.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др. Уровень: Международный, всероссийский Окружной Районный Учреждение Результативность участия: Победитель/призер лауреат/дипломант	5 4 3 2 5 4		
2.6.	Прохождение курсов повышения квалификации	2		
3. Результативность методической и инновационной деятельности				
3.1.	Разработка новой методической продукции Тематическая папка, диагностическая методика	1		

	Электронный образовательный ресурс	2		
	Методическое пособие, методические рекомендации	3		
3.2.	Участие в исследовательской, инновационной, опытно – экспериментальной работе			
	Обобщение опыта	2		
	Создание инновационного продукта	5		
4. Дополнительные критерии				
4.1.	Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности			
	количество:			
	1	1		
	2 и более	2		
4.2.	Участие в работе органов общественного управления учреждения	1		
	Участие в общественных мероприятиях учреждения	1		
	Участие в работе советов учреждения	1		
	Участие в работе консилиумов	1		
	Координация деятельности в реализации проектов			
4.3.	Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка	1		
	Соблюдение расписания занятий и требований СанПиН			
	Качественное и своевременное оформление документов (журнал учета	1		
	занятий учебных групп, отчетная документация) и др.	1		
	Посещение педсоветов, совещаний			
	Итого:			

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
	-не изменилась	0,5		
	-возросла	1		
2	Доля охвата библиотечным обслуживанием контингента педагогов			
	-не изменилась	0,5		
	-возросла	1		
3	Своевременный сбор и выдача учебников на новый учебный год	1		
4	Количество книговыдач по сравнению с прошедшим периодом:			
	-не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
5	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности	1		
6	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов	1		
7	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:			
	-не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
8	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в			

	сравнении с предыдущим периодом:			
	-не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
9	Оформление тематических выставок	1		
10	Проведение библиотечных уроков по плану	1		
11	Использование ИКТ в работе	1		
12	Создание электронной базы данных (каталог) учебно-методических комплектов по всем образовательным областям	1		
13	Своевременное и качественное формирование заказа на поставку учебников в соответствии с образовательными программами, используемыми в образовательном процессе	3		
13	Наличие банка данных недостающей в библиотечном фонде учебной литературы	0,5		
14	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,5		
15	Качественная и своевременная сдача отчетов	1		
16	Отсутствие замечаний органов надзора (присутствие -3 балла)	0		
17	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5		
Итого баллов:		17,5		

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

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

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Ведение делопроизводства			
1	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения	3		
2	Качественное ведение, своевременное	3		

	заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них			
3	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	3		
4	Ведение учёта военнообязанных	3		
5	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	1		
6	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	1		
7	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения	1		
8	Своевременное списание и уничтожение документов	1		
	Высокая эффективность работы			
1	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
2	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1		
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
4	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2		
6	Своевременная и качественная работа с электронной почтой	2		
7	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1		
	Итого баллов:	25		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1. Санитарно-гигиенические условия школы				
1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм уборки всех помещений школы.	1		
2	Соблюдение режима освещённости во всех помещениях школы.	1		
3	Соблюдение режима проветривания во всех помещениях школы.	1		
4	Соблюдение требований СанПиНа по содержанию всех помещений школы.	2		
5	Общее санитарно-техническое состояние всех помещений школы на предмет исправного функционирования.	2		
6	Своевременное благоустройство территории учреждения	2		
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих, участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1		
2. Исполнительская дисциплина				
1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	1		

2	Своевременное составление отчетов, в т.ч. электронных	1		
3	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1		
4	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
5	Наличие приборов учёта теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	1		
6	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	1		
7	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных запасов	1		
8	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	1		
9	Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту ценностей	1		
Итого:		20		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1		
3	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	1		
4	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1		
5	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
6	Сохранность материалов, инструментов	1		
7	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1		
	Итого баллов:	7		

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

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

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

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

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

№	Критерии	Максимальное количество баллов	Самооценка(балл)	Оценка экспертного совета

1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни	От 1 балла до 5 баллов		
2	Подготовка отчетов, ведение документации, количество служебных материалов, запросов и т.д.	От 1 балла до 5 баллов		
3	Соблюдение сроков исполнения документации	От 1 балла до 5 баллов		
4	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	От 1 балла до 5 баллов		
5	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	От 1 балла до 5 баллов		
6	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	От 1 балла до 5 баллов		
7	Ведение банков данных, необходимых для работы Учреждения и эффективное использование	От 1 балла до 5 баллов		
8	Организация работы с номенклатурой дел. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел.	От 1 балла до 5 баллов		
9	Награды и грамоты работникам	1 б – благодарности, письма и грамоты учреждения 2 б – Благодарственные письма 3 б – Почетные грамоты 4 б – Почетные грамоты МОиН Самарской области;		
10	Выполнение курьерских обязанностей. Оперативность работы с электронной почтой.	От 1 балла до 3 баллов		
11	Подбор информации на сайт Учреждения	До 5 баллов		
12	За исполнительскую дисциплину при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	До 5 баллов		
		ИТОГО		

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

№	Критерии оценки результативности и качества труда	индикатор	количество баллов	Баллы	
				работник	комиссия
I	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.				
1	Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения				
	А. составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	3		
	Б. отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	3		
	В. своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	3		
2	Экспертиза результатов закупок, приемка товаров				
	А. проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	3		
II	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.				
1	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя				
	А. выполнение в срок и в полном объеме	100%	3		
III	Выплаты за качество выполняемых работ.				
1	Высокий уровень организации работы				
	А. владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	3		
	Б. обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	3		
	В. соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка,	отсутствие замечаний	3		

	норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках				
Итоговый балл			24		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
Показатели эффективности основной деятельности				
1	Качественное составление и исполнение ПФХД	2		
2	Своевременное и качественное оформление и представление финансовой отчетной документации во все фонды, отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	2		
3	Отсутствие штрафов за нарушения норм бухгалтерского законодательства	2		
4	Контроль за своевременным заключением, исполнением договоров с необходимыми организациями	2		
5	Увеличение количества договоров, заключенных конкурентным способом (в сравнении с предыдущим периодом)	2		
6	Своевременная оплата счетов и отражение оплаты в учетных системах. (Отсутствие задержек и ошибок)	2		
7	Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств	2		
8	Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового	2		
9	Своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения	2		
10	Своевременная подготовка тарификационных списков	2		
11	Качественное выполнение финансово-экономических функций (разработка новых положений, использование новых программ, выполнение перспективных экономических расчетов по бюджету)	2		
Показатели исполнительской дисциплины				
1	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	2		

	(за последние 5 лет)			
2	Взаимозаменяемость сотрудников	2		
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2		
	Итого баллов:	28		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
Показатели эффективности основной деятельности				
1	Качественное составление и исполнение ПФХД	2		
2	Своевременное и качественное оформление и представление финансовой отчетной документации во все фонды, отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	2		
3	Отсутствие штрафов за нарушения норм бухгалтерского законодательства	2		
4	Контроль за своевременным заключением, исполнением договоров с необходимыми организациями	2		
5	Увеличение количества договоров, заключенных конкурентным способом (в сравнении с предыдущим периодом)	2		
6	Своевременная оплата счетов и отражение оплаты в учетных системах. (Отсутствие задержек и ошибок)	2		
7	Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств	2		
8	Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового	2		
9	Своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения	2		
10	Своевременная подготовка тарификационных списков	2		
11	Качественное выполнение финансово-экономических функций (разработка новых положений, использование новых программ, выполнение перспективных экономических расчетов по бюджету)	2		
Показатели исполнительской дисциплины				
1	Прохождение курсов повышения квалификации или	2		

	профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)			
2	Взаимозаменяемость сотрудников	2		
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2		
	Итого баллов:	28		

«Листы оценивания эффективности (качества) работы работников структурного подразделения и филиалов государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 с Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области, реализующих дошкольные общеобразовательные программы по итогам учебного года»

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка педагога	Оценка комиссией
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период.	Да\нет. При наличие минус 1 балл за каждую		
Итого:				
Результативность организационно-методической деятельности педагога				
2.1	Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	От1 до 10 баллов		
2.2	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	От1 до 10 баллов		
2.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90%; 91%-100 %		
2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33%		
2.5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	От1 до 5 баллов		
2.6	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	От1 до 5 баллов		

2.7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	От 1 до 10 баллов		
2.8	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	От 1 до 5 баллов		
2.9	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	От 1 до 5 баллов		
2.10	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	От 1 до 5 баллов		
2.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	От 1 до 5 баллов		
Итого:				
ОБЩИЙ ИТОГ:				

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

№	Критерии оценивания	макс балл	Шкала оценивания	Обоснование	Самооценка	Оценка экспертов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС До и ООП ДОО/ АООПДО:	1	0,5 балла - соответствует 1 балл – осуществляется творческий (авторский) подход			
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи	3	75%-79%-1 балл; 80%-89%-2 балла; 90%и более– 3 балла	среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие		
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников	2		На основе результатов ППк, ПМПк		
1.4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования	2	специальные образовательные условия созданы - 1 балл, положительная динамика развития детей отсутствует -0 баллов; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей–2балла	Да/нет согласно данным информационной справки административного работника, специалиста		
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	Отсутствие–1балл			
1.6.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет	2	на уровне -1балл, выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 2балла	на основе статистических данных ГИС АСУРСО		
1.7.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно научной направленностей	2	1 балл–наличие программы;2балла–наличие достижений воспитанников			

1.8.	Посещаемость воспитанниками группы	2	до70%-1балл; выше70% 2 балла	на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, отписочного состава группы		
ИТОГО		15				
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности.	8	Уровни (участники/призеры и победители): Районный (1/2) Окружной (2/4) Областной (3/6) Всероссийский или Международный (4 /8)			
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы5+»	3	Напервом (отборочном)этапе - 1балл; вовтором(очном)этапе - 2балла; победа во втором (очном) этапе-3балла			
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (неучтенные в п.2.1,2,2)	8	Уровни (участники (призеры и победители): Районный 1(2) Окружной 2(4) Областной 3(6) Всероссийский или Международный 4/8			
ИТОГО		19				
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	Не более 3	0,5балла За каждый авторский продукт			
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2	Наличие-1 балл Обновление 2 раза в месяц- 2 балла			
ИТОГО		5				

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	3	Муниципальный(окружной) 1балл Региональный 2 балла Российский 3 балла	свидетельства		
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	8	Уровни: Районный1(2) Окружной2(4) Областной 3(6) Всероссийский или Международный 4(8) (победитель, призер, лауреат,дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма,участник)	Грамоты, сертификаты, дипломы		
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО	1	1балл за каждого студента	на основании дневника практической подготовки студента		
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	4	Районный 1баллОкружной2балл Областной 3 баллаВсероссийский илиМеждународный4балла	Копии,ссылкинапуб ликации		
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в проф. сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий	4	Районный 1балл Окружной2балл Областной 3 балла Всероссийский лиМеждународный4балла	Программы, сертификаты		
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	4	Районный 1баллОкружной2баллОбластн ой 3 баллаВсероссийскийилиМежд ународный4балла	Копии приказов о включении в состав жюри		
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1	1балл за кажды курс	удостоверение, сертификат		
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по Модели педагог-педагог	2	Наставляемый- 1 балл Наставник–2балла	Программа наставнической деятельности		

	ИТОГО	27				
5 Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей						
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников	4	Стабильно низкий -4балла; снижение на1%-1 балл; снижение на 2% - 2 балла; снижениена3% и выше-3балла	на основе среднего уровня заболеваемости (полгода, год), тносительно предыдущегопериод а, спис. состава группы		
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	3	5%-10%-1 балл; 11%-19%-2 балла; свыше20%-3балла	По данным регистрации на сайтеВФСКГТО (https://www.gto.ru)		
5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСКГТО в отчетном году(бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8лет основной группы здоровья	3	1%-1 балл; 2%-2балла; 3%ивыше -3 балла			
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1	Отсутствие-1балл			
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1	Отсутствие-1балл			
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	Отсутствие-1балл			
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в образовательного процесса	1	Отсутствие-1балл			
	ИТОГО	14				
	ВСЕГО	80				

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

N-	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):			
1.1.1	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	От 1 до 3 баллов 20%-39%от Числа обучающихся; 40%-59%от Числа обучающихся; 60%иболеетотчислаобучающихся		
1.1.2	Учителя-логопедадошкольнойобразовательнойорганизации(обучающиесясФФН): По разделу «звукопроизношение» По разделу «фонематическое восприятие»	От 1 до 3 баллов 20%-39%от Числа обучающихся; 40%-59%от Числа обучающихся; 60%иболеетотчислаобучающихся		
1.1.3	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процес-сов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	От 1 до 3 баллов 20%-39%от Числа обучающихся; 40%-59%от Числа обучающихся; 60%иболеетотчислаобучающихся		
1.2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики ,проводимой членами ППК(по результатам на первую и последнюю дат отчетного периода): По разделу «физическое развитие» По разделу «сенсорное развитие» По разделу «познавательное развитие» По разделу «коммуникативное развитие»	От 1 до 3 баллов 20%-39%от Числа обучающихся; 40%-59%от Числа обучающихся; 60%иболеетотчислаобучающихся		
1.3	Число воспитанников, обучающихся сОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	От1 до 5 баллов ¹		
1.4	Доля родителей(законных представителей),положительно оценивших качество коррекционной работы,отобщегочислаобратившихся(наличиеаналитическойсправкипоитогаманкетирования)	От 1 до 4 баллов 55%-60%; 61%-75%; 76-85%;85% и выше		
1.5	Доляродителей(законныхпредставителей),положительнооценившихкачествоконсультативнойпомощи,отобщегочислаобратившихся(наличиеаналитической справки по итогам анкетирования)	От 1 до 4 баллов 55%-60%; 61%-75%; 76-85%;85% и выше		

1.6	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалистов среди родителей (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	От 1 до 4 баллов 55%-60%; 61%-75%; 76-85%; 85% и выше		
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	отсутствие – 1 балл		
Итого за 1 раздел:		max – 30 баллов		
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	От 1 до 2 баллов (наличие – 1 б обновление 2 раза в месяц – 2 балла)		
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: Для обучающихся; Для родителей; для педагогов	От 1 до 3 баллов		
итого по 2 разделу		max- 5 баллов		
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	От 1 до 5 баллов ²		
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл за курс не менее 36 ч.		
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	От 1 до 5 баллов (см. ссылку №2)		
3.4	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	От 1 до 3 баллов		
3.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	От 1 до 5 баллов ³		
3.6	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	От 1 до 5 баллов		
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	От 1 до 3 баллов		
итого по 3 разделу:		max- 17 баллов		
ИТОГО		max- 52		

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

N		Шкала оценивания	Самооценка педагога	Оценка комиссии
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	От 1 до 3 баллов 20%-39%; 40%-59%; 60%и более		
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: Отсутствие положительного результата за отчетный период; Наличие положительного результата за отчетный период	От 1 до 3 баллов		
1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: Создание персонализированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школы); Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	От 1 до 5 баллов		
1.4	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов—детей в%	От 1 до 3 баллов 60-70%; 71-85%; свыше 85%		
1.5	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер, лауреат) (в зависимости от уровня)	От 1 до 5 баллов ⁴		
1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	От 1 до 3 баллов		
1.7	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	От 1 до 3 баллов		
1.8	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	От 1 до 4 баллов 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%		
1.9	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	От 1 до 4 баллов 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%		

⁴Районный уровень: 1 балл – участие; 2-победитель
Окружной уровень: 2 балла- участие; 3-призер/лауреат/победитель
Региональный уровень: 3 баллов- участие; 4- призер/лауреат/победитель
Всероссийский уровень(очный): 4 баллов-участие; 5-призер/лауреат/победитель

1.10	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	От1 до 4баллов 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше85%		
	Итого по 1 разделу:	max- 37 баллов		
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
0	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикаций в электронных сборниках)	1-2 публикации- 1 балл 3-4 публикации-2 балла 5 и более- 3 балла		
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет от 1 до 2 баллов		
	итого по 2 разделу:	max -5баллов		
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ(участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	От1 до5баллов ⁵		
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	От1 до5баллов (см.ссылку)		
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)	От1 до5баллов (см.ссылку)		
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)	От1 до5баллов (см.ссылку)		
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Да/нет Да-1 балл		
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Да/нет Да-1 балл		
3.7	Разработкаи внедрение(компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	От1 до 3 баллов		
3.8	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	От 1 до 3 баллов 1%-5%; 5% до 10%; более 10%		

⁵Районный уровень: 1 балл – участие; 2-победитель
Окружной уровень: 2 балла- участие; 3-призер/лауреат/победитель
Региональный уровень: 3 баллов- участие; 4- призер/лауреат/победитель
Всероссийский уровень(очный): 4 баллов-участие; 5-призер/лауреат/победитель

3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	От1 до 3 баллов		
	Итого по 3 разделу:	max -31		
	ИТОГО:	max- 73балла		

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

Сложность контингента воспитанников	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссией
	Выполнение натуральных норм	3		
	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	3		
	Обеспечение контроля за качественным питанием.	3		
	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	1		
	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчётов.	1		
	Качественное и своевременное ведение документации.	5		
	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	3		
	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.	3		
Посещаемость детьми дошкольного учреждения.	Посещаемость детьми от100% до 80%	5		
	Посещаемость детьми от80% до 60%	3		
	Посещаемость детьми от60% до 50%	0		
	Итого			

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

	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссией
Качество воспитания и	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и	3		

создания условий для сохранения здоровья детей.	других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.			
	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	3		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	3		
	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	до 5		
	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	3		
	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	3		
	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	3		
	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	2		
	ИТОГО:			

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

Качество воспитания и создания условий для сохранения здоровья детей.	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссией
		Работа без больничных листов	3	
	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	5		
	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	5		
	Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.	5		
	Качественное ведение документации	5		

	Эффективность исполнения управленческих решений.	3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации для проведения муниципальных конкурсов по поставке продуктов)	3		
	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	До 5		
	ИТОГО:			

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

	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссией
Качество воспитания и создания условий для сохранения здоровья детей	Работа без больничных листов	5		
	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5		
	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 5		
	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5		
	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	до 4		
	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля:	5		
	качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	5		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	5		
	ИТОГО:			

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

	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссией
Качество воспитания и создания условий для сохранения здоровья детей	Работа без больничных листов	5		
	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	до 5		
	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоян.	5		
	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	.2		
	содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	1		
	Выполнение разовых поручений администрации.	до 4		
	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.)	до 5		
	ИТОГО:			

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

	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссией
Качество воспитания и создания условий для сохранения здоровья детей	Работа без больничных листов	5		
	Отсутствие жалоб	5		
	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН			
	Выполнение разовых поручений администрации.	до 4		
	Уход за цветами в коридорах ДОУ.	2		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3		

	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	5		
	ИТОГО:			

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

	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссии
Качество воспитания и создания условий для сохранения здоровья детей	Работа без больничных листов	2		
	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	2		
	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5		
	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	2		
	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 5		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 5		
	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	до 3		
	ИТОГО:			

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

	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссии
Качество воспитания и создания условий для сохранения здоровья детей	Работа без больничных листов	3		
	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 5		
	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	3		
	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию	5		

	и озеленению территории			
	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1		
	Участие в мелком ремонте помещений.	до 5		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 5		
	Максимальное количество баллов			
	ИТОГО:			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

	Критерии оценки деятельности	Баллы		
Качество воспитания и создания условий для сохранения здоровья детей	Работа без больничных листов.	5		
	Своевременное устранение неполадок.	10		
	Отсутствие письменных жалоб сотрудников и родителей.	5		
	Участие в мелком ремонте помещений.	до 10		
	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	7		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10		
	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10		
	Максимальное количество баллов			
	ИТОГО:			

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

	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссии
Качество воспитания и создания условий для сохранения здоровья детей	Работа без больничных листов	3		
	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	3		
	Своевременная замена белья	2		
	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	3		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	3		
	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	3.		
	Ведение общественной работы.	2		

	Участие в работе органов самоуправления.			
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).			
	ИТОГО:			

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

	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссии
Качество воспитания и создания условий для сохранения здоровья детей	Работа без больничных листов.	3		
	Своевременная замена белья.	2		
	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	3		
	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	до 5		
	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды.	до 5		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, пошив костюмов, штор, кукольной одежды и т.д.).	до 5		
	Максимальное количество баллов			
	ИТОГО:			

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

	Критерии оценки деятельности	Баллы	Личное оценивание	Оценивание комиссии
Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья детей	Работа без больничных листов	3		
	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	2		
	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических			

	требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	3		
	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОО, обновление интерьера.	3		
	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5		
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3		
	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОО (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	3		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	5		
Посещаемость детьми дошкольного учреждения	Посещаемость детьми от 100% до 80%	5		
	Посещаемость детьми от 80% до 60%	3		
	Посещаемость детьми от 60% до 50%	0		
	ИТОГО:			