

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом

ГБОУ СОШ с. Борискино-Игар

Протокол № 1 от

«30» августа 2024г.

Председатель  Сорокина А.К.

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «30» августа 2024 г. № 177 -од

Директор

ГБОУ СОШ с. Борискино-Игар

Сорокина И.Ю.



Положение

**об оплате труда и порядке установления доплат,
надбавок и стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Борискино-Игар
муниципального района Клявлинский Самарской области**

ПРИНЯТО

председатель первичной профсоюзной
организации  Лебакина А.М.

Протокол № 1 от «30» августа 2024 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива

(протокол № 1 от « 30 » августа 2024 года)

Председатель  Медякова М.М.

Раздел. I. Общие положения

1. Нормативная база

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения специальной части фонда оплаты труда, в том числе компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Борискино-Игар муниципального района Клявлинский Самарской области, включая структурных подразделений (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ») (с изменениями и дополнениями), нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда, требованиями Устава Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе следующих документов:

- Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» (с изменениями в последней редакции);

- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями в последней редакции);

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями в последней редакции);

- Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области (с изменениями в последней редакции);

- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ»;

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями в последней редакции);

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

области»;

- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г №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);

- Уставом Учреждения.

1.4. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Учреждении, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Самарской области, Уставом Учреждения и требованиями коллективного договора.

1.5. Настоящее Положение служит совершенствованию механизма нормативного финансирования, повышению эффективности механизмов оплаты труда работников Учреждения (школы, структурного подразделения), усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач по повышении качества образовательного и воспитательного процесса, укреплении и развитии материально – технической базы, закреплении высоко - квалифицированных кадров.

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

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с Учреждением, для руководителя – с Северо-Восточным управлением министерства образования Самарской области) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.8. Положение проходит процедуру согласования с Управляющим советом Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

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

Индексация заработной платы работников учреждения проводится на основании нормативных правовых актов Самарской области. Индексации подлежат должностные оклады (оклады), размер средней расчетной единицы за один академический час работы педагогических работников. Сроки индексации, частота ее проведения, коэффициент индексации устанавливаются нормативными правовыми актами Самарской области.

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

1.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же работников, занятых на условии неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.14. Дни выплаты заработной платы установлены коллективным договором, действующим в Учреждении.

1.15. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц в порядке и сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

1.15.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения за счет средств федерального бюджета осуществляется один раз в месяц - не позднее последнего календарного дня месяца.

1.15.2. Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных учреждений за счет средств федерального бюджета осуществляется один раз в месяц - не позднее последнего календарного дня месяца.

1.16. Размер заработной платы за первую половину отработанного календарного месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени за период с 1-го по 15-е число месяца.

При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

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

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

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

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

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

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

Раздел. II. Оплата труда работников школы ГБОУ СОШ с. Борискино-Игар

1. Общие положения

1.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановления Правительства Самарской области от 29.09.2006 года № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым» и от 17.12.2015 года № 847 «О дополнительном финансировании оплаты труда работников образовательных организаций

Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры)».

1.2. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников школы состоит из:

1.3.1. 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;
- 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, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

1.3.2. Специального фонда оплаты труда, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и 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, 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;
- 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.

Доплаты и выплаты могут быть постоянными (на год), временными (на полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

1.3.3. Стимулирующего фонда работников школы и филиалов, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

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

1.3.5. Структура фонда оплаты труда школы утверждается приказом руководителя Учреждения и устанавливается на периоды с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

1.4. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику школы из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании данного Положения, разрабатываемых Учреждением.

1.5. Настоящее Положение определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам школы, за исключением руководителя Учреждения.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается учредителем.

1.6. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее должностные оклады) работникам школы (за исключением директора школы, заместителей директора, главного бухгалтера и учителей) устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (с изменениями)», штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения.

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

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

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

1.10. Повышение должностных окладов работников устанавливается на основании нормативных документов Правительства Самарской области.

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

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

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

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового

обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

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

2.1. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, принятой в Самарской области.

2.2. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

где:

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

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

$$БЧп = Cn_i \times Kmk \times Knp \times H \times Up \times 4,2 \times Kgr + Ski \times H \times Up \times 4,2,$$

где

Cn_i - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -й 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;

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

9,00 - до 2 человек в классах-комплектах; 4,04 - от 3

до 5 человек в классах-комплектах;

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

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

1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах; 1,00 -

свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

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

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

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

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

$$СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д,$$

где

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

	Повышающий коэффициент
за ученую степень доктора наук	1,2
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

Кнм - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

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

где

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

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

где

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

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	1,2
для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	1,1

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

Субсидии из областного бюджета педагогическим работникам ГБОУ СОШ с. Борискино-Игар на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

- 2.3. Ежемесячно производятся выплаты педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями за счет средств целевых субсидий в размере 100 (сто) рублей в соответствии с п.11 ст.108 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации №273-ФЗ от 29.12.2012 г..

Компенсационная доплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы.

Компенсационная доплата производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок определения и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

Субсидии из областного бюджета ГБОУ СОШ с. Борискино-Игар в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации

на выделение дополнительных средств:

2.4. «Предоставление субсидии государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования» за счет средств областного бюджета - 1 часть вознаграждения за классное руководство.

Педагогическим работникам, на которых приказом возложены функции классного руководителя, устанавливается ежемесячное вознаграждение.

В целях определения размера вознаграждения установлена нормативная наполняемость классов (классов-комплектов) в количестве 14 человек.

В классах (класс-комплектах) с численностью обучающихся не менее 14 человек, размер вознаграждения составляет 2 015 рублей (ППСО №93 от 22.08.2018г. «О внесении изменений в отдельные ППСО..»)

В классах (класс-комплектах) с численностью меньше 14 человек, размер вознаграждения определяется пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

Вознаграждение производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

2.5. «Иные межбюджетные трансферты на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования» за счет средств областного бюджета, формируемых в рамках средств, поступающих в областной бюджет из федерального бюджета - 2 часть вознаграждения за классное руководство. Порядок предоставления субсидии, утвержденный ППСО от 17.02.2011г.№51 «Об установлении отдельных расходных обязательств...»

Педагогическим работникам, на которых приказом возложены функции классного руководителя, устанавливается ежемесячное вознаграждение.

Размер части вознаграждения составляет 10 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс.человек (ППСО от 17.04.2024г №277 «О внесении изменений в ППСО от 15.02.2006г «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя....») с 01 марта 2024года независимо от наполняемости классов (классов-комплектов).

Одному педагогическому работнику осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплата производится ежемесячно, не позднее последнего числа текущего месяца.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на начало нового учебного года, снижение размера которой не допускается.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

2.6. «Предоставление субсидий государственным бюджетным учреждениям

Самарской области и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области на финансовое обеспечение расходов по осуществлению ежемесячной денежной выплаты в размере 10000 (десяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в учреждениях»

Устанавливается денежная выплата молодому, в возрасте не старше 35 лет педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» педагогическая специальность в государственное образовательное учреждение или муниципальное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

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

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течении трех лет со дня его принятия впервые на работу.

Педагогическому работнику, принятому на работу до вступления в силу настоящего постановления, денежная выплата производится со дня вступления настоящего постановления до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу.

В случае перехода педагогического работника по трудовому договору по педагогической специальности в другое образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

При исчислении срока не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву.

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

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

2.7. «Предоставление субсидий из областного бюджета государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области на обеспечение проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Самарской области, включая выплату педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации»

Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, получают компенсацию за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, которая выплачивается по месту работы.

Директор издает Приказ об освобождении от работы, сохранении места работы, средней заработной платы и направлении педагогического работника на пункт проведения экзамена для участия в организации и проведения ГИА.

Компенсация педагогическому работнику выплачивается на основании ведомостей учета дней участия в ГИА, предоставленной в организацию.

Размер компенсации за один день участия педагогического работника в подготовке проведения ГИА составляет:

- председателям ПК-1500 рублей;

- экспертам ПК-1000 рублей;
- членам ГЭК-750 рублей;
- руководителям ППЭ-750 рублей;
- организаторам в аудиториях проведения ГИА-700 рублей;
- организаторам вне аудиторий проведения ГИА-550 рублей;
- техническим специалистам-650 рублей;
- ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов - 650 рублей;
- специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ по химии-650 рублей;
- экзаменаторам-собеседникам-650 рублей;
- экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии-650 рублей.

Выплата компенсации педагогическим работникам образовательных организаций производится в месяце, следующем за месяцем представления ими в образовательную организацию документов дней участия в ГИА, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок определения объема и условия предоставления субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

«Предоставление субсидии из областного бюджета государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области»

2.8. Устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пять тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогу-психологу, реализующего основные образовательные программы дошкольного общего, начального общего, основного общего, среднего общего образования за счет средств областного бюджета.

Данная денежная выплата производится педагогу-психологу в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Данная денежная выплата производится педагогу-психологу, осуществляющему свою деятельность по месту их основной работы, в том числе работнику, выполняющему другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы.

Данная денежная выплата осуществляется на ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогом-психологом ставок и учитываются при определении среднего заработка.

«Субсидии на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»

«Предоставление субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»

ППСО от 03.05.2023 №365 «Об установлении отдельных расходных обязательств....»

2.9. В рамках реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» национального проекта «Образование», с целью формирования единой воспитательной среды и вовлечения молодежи в общественно полезную деятельность ввести в штатное расписание школы должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере 0,5 ставки с 01 сентября 2023 года.

Должностной оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями определяется 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».

2.10. На педагогическую работу в школу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

3. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

3.4. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем Учреждения. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = БЧр + СПр + СТр,$$

где

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труд руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧр = ЗПпср \times Кр + Чр,$$

где

ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

- 1- я группа - 1,8;
- 2- я группа - 1,4;
- 3- я группа - 1,2;
- 4- я группа - 1,1;

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

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

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

где

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

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

$$СТр = Ср,$$

где

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

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

3.2. 7. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где

ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения; БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧзг = ЗПпср \times Кр + П,$$

где

ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере 1,5 (далее - коэффициент).

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

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

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

где

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТзг} = \text{Ср},$$

где

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

3.3. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.4. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

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

4.4. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 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 расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)" в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

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

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учетом трудового законодательства.

4.7. Особенности оплаты труда работника по должности «уборщик служебных помещений»:

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

4.7.2. Нормы площади рассчитываются с учетом того времени, которое занимает уборка помещения, загруженности помещения, типа уборки, частоты уборки помещения в день.

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

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

Учитывается так же загруженность помещения:

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

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

5.4. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.5. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ).

5.6. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более

36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями).

5.7. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка школы.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников школы включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.8. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.9. На период непредвиденного отсутствия работника, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам других работников данной категории с их согласия.

5.10. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников школы:

5.11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате:

5.11.2. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

5.11.3. За дополнительные часы, проведенные сверх установленной тарификацией нормы часов педагогической нагрузки (не более 300 часов в год).

5.11.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (другого педагогического работника) производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем регистрации отработанных часов в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

6. Выплаты из специального фонда оплаты труда работникам школы и филиалов

6.4. Работникам школы, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты из специального фонда оплаты труда:

1) доплата педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ;

2) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

3) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

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

5) доплата за работу в ночное время;

6) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) доплата за сверхурочную работу;

8) доплата за совмещение профессий (должностей);

9) доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

10) доплата за выполнение работ различной квалификации;

11) пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников школы без учета доплат и надбавок.

6.5. Компенсационные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством:

6.5.1. За работу в ночное время с 22-00 до 06-00 часов (ст. 154 ТК РФ) – 35% за часы фактической работы в ночное время.

6.5.2. За работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) - работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5.3. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ) - устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности работников в процессе выполнения их трудовой деятельности и реализации прав на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплаты производятся не менее 4 % к должностному окладу.

6.5.4. Сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ) - первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.5.5. Педагогическим работникам школы и филиалов за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью устанавливаются следующие виды доплат из специальной часть фонда оплаты труда:

	Основание для начисления доплаты	Размер
1	Доплаты педагогическим работникам за работу с родителями	До 3000
2	За проверку тетрадей и письменных работ	До 5000
3	За заведование учебным кабинетом, мастерской, спортивным залом	До 3000
4	За использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	До 3000

6.5.6. Работникам школы за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей устанавливаются следующие виды доплат из специальной часть фонда оплаты труда:

	Основание для начисления доплаты	Размер
1	за руководство методическим объединением	До 5000
2	за организацию работы школьной газеты	до 10000
3	за организацию учебно-воспитательной работы в учреждении	до 20000
4	за организацию воспитательной работы с обучающимися	до 20000
5	за организацию работы по подготовке и проведению ГИА и ЕГЭ	До 5000
6	за организацию и подготовку общешкольных мероприятий	До 15000
7	за организацию работы детских общественных организации	До 10000
8	за организацию работы по предупреждению ДТП, руководителю ЮИД	до 10000
9	за обеспечение безопасности дорожного движения	До 20000
10	за организацию работы по подготовке к олимпиадам и научным конференциям	до 10000
11	за организацию работы школьного музея	до 10000
12	за организацию работы школьной библиотеки	до 10000

13	за организацию работы по аттестации педагогических кадров	До 4000
14	за организацию работы по курсовой подготовки	До 3000
15	за наставничество	до 5000
16	за организацию антитеррористической работы	до 15000
17	за организацию мероприятий по выполнению требований пожарной безопасности и охраны труда	до 10000
18	за работу по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	до 10000
19	за ведение воинского учёта	до 5000

20	за организацию работы с программным комплексом АСУ РСО	до 10000
21	за организацию работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании	до 8000
22	за работу по организации экстерната	до 5000
23	за работу с бланками строгой отчетности (в т.ч. оформление)	до 5000
24	за организацию горячего питания школьников	До 10000
25	за ведение протоколов, документации конференций, общих собраний, педагогических советов, производственных совещаний	до 10000
26	за предоставление своевременных и достоверных сведений в различные информационные системы (ФИС ФРДО, мониторинг предписания надзорных органов, ЕГИССО, прием документов и регистрация заявлений для зачисления в школу и т.д.)	до 5000
27	за выявление детей с антивитаальными переживаниями (размышления, фантазии о бессмысленности, "ненужности" жизни без четких представлений о собственной смерти) и аутоагрессией (нанесение, какого либо ущерба своему соматическому или психическому здоровью)	До 1000
28	за информирование о фактах суицидального проявления и деструктивного поведения;	До 1000
29	за внедрение в процесс обучения здоровьесберегающих технологий, организация спортивной работы в школе	до 10000
30	за осуществление мониторинга состояния здоровья и уровня физического развития учащихся и физическую подготовку	до 8000
31	за работу универсальной спортивной площадки	До 10000
32	за осуществление контроля технического состояния автотранспортных средств, занятых на школьных перевозках	до 10000
33	за консультации и дополнительные занятия с обучающимися по формированию функциональной грамотности	до 15000
34	за методическое сопровождение и ведение документации по адаптированному обучению	до 5000
35	за информационно-техническое сопровождение сайта ОО	до 15000
36	за выполнение обязанностей лаборанта кабинета химии, физики	До 5000
37	за организацию работы и руководство экспериментальной площадкой, инновационной деятельности учреждения	до 15000
38	за руководство творческими группами по внедрению современных образовательных технологий	до 20000
39	за организацию проектной деятельности в школе	До 2000
40	за психологическое сопровождение профориентационной работы (консультирование учащихся и родителей)	До 20000

41	за уборку территории школы, закреплённой территории за школой, за структурным подразделением	До 15000
42	за своевременное ведение экономических расчетов и предоставление отчетности	До 20000
43	за работу с поставщиками	До 20000
44	за работу с банковскими учреждениями	До 20000
45	за работу на официальном сайте по бухгалтерской службе	До 20000
46	за выполнение обязанностей ведущего специалиста контрактной службы	до 20000
47	за ремонт электрооборудования учреждения	До 5000
48	за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года	До 20000
49	за оформление, озеленение помещений школы, детских садов и прилегающих к ним территорий	до 5000
50	за ремонт мебели	До 5000

6.6. Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.7. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом руководителя Учреждения.

6.8. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

6.9. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом руководителя по Учреждению.

6.10. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу работникам.

6.11. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом по Учреждению.

7. Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда работникам школы и филиалов

7.4. Виды, условия для установления, снижения или отмены, порядок назначения стимулирующих выплат.

7.4.1. Работникам школы могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- 2) надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- 3) премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- 4) премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- 5) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 6) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

7.4.2. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу

деятельности.

7.4.3. Размеры ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы устанавливаются по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)».

Листы оценивания результативности и качества работы конкретного работника Учреждение разрабатывает и утверждает самостоятельно на основании утверждаемого министерством образования 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 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.

7.4.4. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда):

- назначается из стимулирующего фонда оплаты труда работников 2 раза в год (01 сентября и 01 января) по итогам работы работников за «оцениваемый период»;

- оцениваемый период – 1год: с 01 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года;

- устанавливаются исходя из количества баллов, набранных работником, по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)»;

- выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время на протяжении всего периода выплат;

- период, на который устанавливается надбавка- 1 год: с 01сентября текущего года по 31 августа будущего года.

Пересмотр ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) с 01 января может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо при соблюдении условий п.7.1.2. настоящего Положения по представлению руководителя Учреждения.

7.4.4.1. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются по критериям и показателям позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (Приложение № 1), внесенным в Листы оценивания результативности и качества работы. Форма Листа оценивания согласовывается с Управляющим советом и утверждается директором Учреждения.

7.4.4.2. В Учреждении до 29 августа текущего года приказом директора создаются следующая комиссия:

7.4.4.2.1. Общешкольная комиссия по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения

7.4.4.3. В соответствии с установленными критериями, содержащимися в Листах

оценивания, педагогические работники и другие сотрудники школы, СП представляют в комиссии учреждения 1 раз в год до 30 августа текущего года материалы самоанализа деятельности (Лист оценивания) и подтверждающий материал за «оцениваемый период».

7.4.4.4. Отказ в приеме документов самоанализа в установленные сроки не допускается.

7.4.4.5. Комиссия Учреждения обязана рассмотреть поступившие документы в течение 2-х календарных дней.

7.4.4.6. Комиссия вправе приглашать на заседание работников, с целью уточнения материалов, информации и других данных по самоанализу.

7.4.4.7. Заседания Комиссии считаются правомочными, если на нем присутствует большинство членов. Решения комиссии не пересматриваются.

7.4.4.8. Председатель Общешкольной комиссии и руководитель Учреждения передают решение общешкольной комиссии на согласование в Управляющий совет школы в течение 2-х дней.

Управляющий совет школы рассматривает представленные материалы в течение 2-х дней. После согласования руководитель в течение 2-х дней издает приказ по Учреждению, в котором утверждает количество стимулирующих баллов для расчета стоимости 1-го балла и назначения стимулирующих выплат, списки работников на стимулирующие выплаты на

«период выплат» - с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа, при условии изменения размера стимулирующего фонда оплаты труда.

7.4.4.9. На заседаниях комиссии ведутся протоколы. Протокол Общешкольной комиссии подписывается всеми членами комиссии, хранятся в учреждении в течение 5 лет.

Листы оценивания и подтверждающий материал работников школы хранятся в школе, структурных подразделений до назначения новых стимулирующих выплат, за их сохранность несет ответственность директор Учреждения, руководители структурных подразделений.

7.4.4.10. Размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) для административно хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала рассчитывается как произведение стоимости одного бала и количества баллов набранное работником.

7.4.4.11. Размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов набранное педагогическим работником.

7.4.4.12. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7.4.4.13. В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) снимается с момента получения работником дисциплинарного взыскания приказом руководителя по Учреждению по согласовании с Профкомом.

7.4.4.14. Критерии и оценка показателей качества работы руководителя Учреждения производится на основании Листа эффективности (качества) работы руководителя, Положения о распределении стимулирующего фонда руководителей и оформляется приказом по Северо-Восточному управлению министерства образования Самарской области.

7.4.5. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году работникам (кроме педагогических работников) устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данным работникам до окончания периода выплат.

7.4.6. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году педагогическим работникам, впервые трудоустраивающимся на педагогическую должность в общеобразовательное Учреждение, устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент

установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данным работникам до окончания периода выплат.

7.4.7. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году педагогическим работникам, трудоустраиваемым на ту же педагогическую должность в общеобразовательное учреждение в порядке перевода из другого общеобразовательного учреждения Самарской области или трудоустраивающегося на ту же педагогическую должность в течение шестидесяти календарных дней после увольнения из другого общеобразовательного учреждения Самарской области, устанавливаются согласно представленным Листам оценивания и подтверждающим материалам. Размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается исходя из количества баллов, набранных педагогическим работником, по стоимости за 1 балл, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания периода выплат.

7.4.8. Работнику, восстановленному на работу, на прежнюю должность после военной службы или альтернативной гражданской службы, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется и устанавливаются в том размере, который был определен до призыва на военную или альтернативную службу.

7.4.9. Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребенком, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания периода выплат.

7.4.10. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (1 год) ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания периода выплат.

7.4.11. В случае увольнения работника по собственному желанию и принятия его на работу на прежнюю должность (в течение шестидесяти дней после увольнения включительно) ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется и устанавливаются в размере, установленном до дня увольнения.

7.4.12. При переходе работника с одной педагогической должности школы на другую педагогическую должность школы размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется до конца периода выплат.

7.4.13. При переходе работника с одной педагогической должности школы на другую (или аналогичную) педагогическую должность в дошкольное структурное подразделение, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются при соблюдении п. 7.1.2 настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом, стоимость 1 балла по каждому разделу ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления стимулирующих выплат работнику до окончания периода выплат.

7.4.14. Размер стимулирующей выплаты директору учреждения устанавливаются учредителем по согласованию с руководителем Северо- Восточного управления министерства образования Самарской области на основании предоставленного им Листа эффективности (качества) работы руководителя, согласованного с Управляющим советом Учреждения.

Сумма стимулирующих выплат директору учреждения ограничивается максимальными размерами – не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

7.4.15. Отмена или снижение ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), установление срока отмены или снижения выплат производится на основании приказа по Учреждению по согласованию с Профкомом Учреждения с момента появления одного из следующих оснований:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;

- нарушения санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья детей, правил охраны труда и пожарной безопасности, последствия которых представляли угрозу для жизни и здоровья участников образовательных отношений;

- нарушение трудовой дисциплины;

- наличие замечаний контролирующих органов;

- наличие обоснованных жалоб родителей.

Сроки отмены или снижения выплат: 3 месяца, 6 месяцев, год.

Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) отменяется без предварительного уведомления работника не менее чем за два месяца на основании приказа руководителя по Учреждению.

7.4.16. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

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, указанным в данном пункте, суммируется.

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

7.4.17. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	1,2
для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	1,1

7.4.18. Приказом руководителя по Учреждению конкретным работникам

может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая носит разовый характер:

№	Основание	Размер разовой выплаты (руб.)
1	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество	До 10000
2	За высокие показатели работы по итогам учебной четверти, полугодия, учебного года, квартала, финансового года	До 20000
3	За подготовку, организацию и качественное проведение общешкольных, районных, окружных, областных мероприятий	До 20000
4	За качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	До 10000
5	За сложность и напряженность в работе	До 20000
6	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности	До 20000
7	За своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности	До 20000
8	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность школьного имущества	До 20000
9	За соблюдение сроков и качественную подготовку школы, СП к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	До 20 000
10	За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы; каникулярного отдыха обучающихся; создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей учащихся	До 15000
11	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	До 15000
12	За качественное, безаварийное обеспечение школьных перевозок	До 15000
13	За качественную организацию воспитательного процесса в школе	До 15000
14	За качественное организационно-методическое сопровождение профильного обучения	До 15000
15	За эффективное психологическое сопровождение профильного обучения	До 15000
16	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	До 15000
17	За участие коллектива учреждения в районных праздниках, соревнованиях, спартакиадах, конкурсах	До 15000
18	За результативность работы и в связи с празднованием профессиональных праздников: День учителя, День дошкольного работника, День работников автомобильного транспорта, День бухгалтера, День медицинского работника	До 20000
19	За результативность работы и в связи с празднованием Нового года, международного женского дня 8 марта, Дня защитника Отечества	До 20000
20	За результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	До 15000
21	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 10000
22	За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 1,5,10-х классов	До 10000
23	За высокий уровень воспитанности учащихся	До 10000
24	За качественную организацию работу кадетских классов, ВПК, отрядов Юнармии	До 10000
25	За качественную и результативную работу по организации индивидуальной работы	До 5000
26	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне	До 10000

	- на окружном уровне - на региональном уровне на федеральном уровне	
27	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной аттестации, экзаменам, переводной аттестации, ЕГЭ	До 10000
28	Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	До 10000
29	За результативность в работе с детьми «зоны риска», стоящими на учете	До 10000
30	За качественную организацию проектной деятельности в школе	До 10000
31	За качественную организацию научно-исследовательской деятельности	До 15000
32	За результативность участия обучающихся в социальных проектах: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне на федеральном уровне	До 15000
33	За результативность работы наставников	До 15000
34	За обеспечение здоровьесберегающих условий деятельности всех участников образовательного процесса	До 15000
35	За результативность в проведении профориентационной работы	До 15000
36	За обеспечение строгого контроля за санитарным состоянием учебных и иных помещений, прилегающих территорий	До 20000
37	За обеспечение строгого контроля за санитарным состоянием автотранспорта	До 20000

7.4.19. Приказом руководителя по Учреждению конкретным работникам за достижение высоких результатов могут устанавливаться различные премии, которые носят разовый характер:

	Основание для премирования	Размер
1	За высокие результаты работы по итогам учебной четверти	До 10000
2	За высокие результаты работы по итогам учебного полугодия	До 10000
3	За высокие результаты работы по итогам учебного года	До 10000
4	За высокие результаты работы по итогам месяца	До 10000
5	За высокие результаты работы по итогам квартала	До 10000
6	За высокие результаты работы по итогам финансового года	До 10000
7	За выполнение особо важных или срочных дел	До 10000

7.4.20. Выплата надбавки за интенсивность и напряженность работы и премии осуществляется при наличии экономии по фонду оплаты труда.

7.4.21. Надбавка за интенсивность и напряженность работы и премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

7.1.23 Порядок назначения надбавки за интенсивность и напряженность работы и премии:

- заместители директора школы, ответственные представляют руководителю Учреждения кандидатуры на премирование с краткой характеристикой результата деятельности работника;

На основании данных представлений директор Учреждения принимает решение о

выплате надбавки за интенсивность и напряженность и премии работникам и издает приказ по Учреждению о выплате.

7.1.24. Все стимулирующие выплаты фонда оплаты труда, предусмотренные системой оплаты труда, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

8. Порядок выплаты материальной помощи работникам школы.

8.4. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

8.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

9. Оплата труда работников школы при осуществлении школьных перевозок

9.4. Объём средств областного бюджета на выплату заработной платы водителям школьных автобусов, сопровождающим воспитателям и размеры надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день определяется по методике, утверждённой постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 года № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (в последней редакции).

9.5. Объём средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:

$$\text{ОДФС} = (\text{CY1N1} + \text{CY2N2} + \text{CY3N3} + \text{CX1K1} + \text{CX2K2} + \text{CX3K3}) \times n \times 12,$$

где ОДФС - объём средств областного бюджета на выплату надбавок; С - размер оклада водителя школьного автобуса;

Y1, Y2, Y3- размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса; N1, N2, N3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работ водителем автобуса;

X1, X2, X3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K1, K2, K3 - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день;

n - коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.6. Размер оклада водителя школьного автобуса устанавливается в соответствии с окладами водителя автомобиля второго квалификационного уровня, утвержденными постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области

образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

9.7. В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

Y1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет; Y2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет; Y3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

X1 - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км; X3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

9.9. Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно настоящей Методике.

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

9.11. Установленные в соответствии с настоящей Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300 % от размера оклада водителя, установленного в соответствии с окладом.

9.12. При расчёте фонда оплаты водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются стимулирующие выплаты, которые устанавливаются министерством образования Самарской области.

9.13. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок предусматривается на 1 штатную единицу водителя не более 0,5 штатной единицы сопровождающего воспитателя.

Раздел. III. Оплата труда работников структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Борискино-Игар

1. Оплата труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

1.1. Общие положения

1.1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения, реализующего программы дошкольного образования (далее – дошкольное структурное подразделение).

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

1.1.3. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного структурного подразделения осуществляется на основании утвержденного Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями).

1.1.4. Фонд оплаты труда работников дошкольного структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников дошкольных структурных подразделений до уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом. Размеры базовой и стимулирующей частей устанавливается Правительством Самарской области.

1.1.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольного структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностных окладов, компенсационных выплат и иных обязательных выплат.

1.1.6. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее должностные оклады) работникам дошкольного структурного подразделения устанавливается в соответствии с постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями), штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения.

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

1.1.8. Повышение должностных окладов работников дошкольного структурного подразделения устанавливается на основании нормативных документов Правительства Самарской области.

1.1.9. Штатное расписание и тарификационный список работников дошкольного структурного подразделения формируется два раза в год: на 01 сентября и на 01 января, и утверждаются руководителем Учреждения в соответствии с утвержденной структурой Учреждения, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, сложившейся и предусмотренной Уставом Учреждения структурой управления.

1.1.10. Изменения к штатному расписанию дошкольного структурного подразделения вносятся на основании приказов руководителя по Учреждению.

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

1.2. Нормы рабочего времени

1.2.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

1.2.3. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ).

1.2.4. В соответствии со ст.333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями).

1.2.5. Нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

1.2.6. На период непредвиденного отсутствия работника, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам других работников данной категории с их согласия.

1.2.7. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

1.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников дошкольного структурного подразделения

1.3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников, административного, учебно-вспомогательного и хозяйственного персонала при оплате:

1.3.2. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников и прочего персонала;

1.3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной нагрузки путем регистрации отработанных часов в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

1.4. Выплаты компенсационного характера работникам дошкольного структурного подразделения

1.4.1. Работникам дошкольного структурного подразделения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников школы без учета доплат и надбавок.

1.4.2. Компенсационные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством:

- За работу в ночное время с 22-00 до 06-00 часов (ст. 154 ТК РФ) – 35% за часы фактической работы в ночное время.
- За работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) - работникам, получающим оклад (должностной оклад):
 - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

(должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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, а день отдыха оплате не подлежит.

1.4.3. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ) - устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности работников в процессе выполнения их трудовой деятельности и реализации прав на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплаты производятся не менее 4 % к должностному окладу.

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

1.4.5. Сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ) - первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.4.6. Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией устанавливается в размере 20% от должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

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

1.4.8. Прочие доплаты, в том числе доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, для реализации поставленных целей устанавливаются в соответствии с:

№	Основание для начисления доплаты	Размер
1	За работу с родителями	До 1000
2	Доплата за сложность и напряженность в работе	До 15000
3	За организацию методической работы в дошкольном структурном подразделении по коррекционному направлению	До 2000
4	За работу с одаренными детьми	До 15000
5	За организацию работы по ведению родительских клубов	До 5000
6	За организацию работы кружков дополнительного образования с воспитанниками дошкольного структурного подразделения	До 3000
7	За организацию работы по внедрению апробационных инновационных образовательных программ	До 15000
8	За организацию работы по аттестации педагогических кадров	До 2000

9	За организацию работы по курсовой подготовке	До 2000
10	За организацию работы Школы молодого педагога	До 2000
11	За наставничество	До 3000
12	За организацию антитеррористической работы в дошкольном структурном подразделении	До 10000
13	За работу по гражданской обороне	До 10000
14	За организацию работы в АСУ РСО	До 10000
15	За организацию здоровьесберегающей среды	До 2000
16	За ведение документов по дошкольному структурному подразделению	До 10000
17	За организацию и подготовку мероприятий районного окружного уровней	До 10000
18	За организацию работы страницы сайта дошкольного структурного подразделения	До 10000
19	За уборку территории, закрепленной за дошкольным структурным подразделением	До 20000
20	За ремонт электрооборудования в дошкольном структурном подразделении	До 10000
21	За ремонт мебели	До 7000
22	За ремонт санитарно-технического оборудования	До 5000
23	За мелкий текущий косметический ремонт	До 7000

1.4.9. Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.4.10. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

1.4.11. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом по Учреждению.

1.4.12. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу работникам дошкольного структурного подразделения.

1.4.13. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом руководителя по Учреждению.

1.5. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам дошкольного структурного подразделения

1.5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяются следующим образом:

- до 10% средств стимулирующего фонда направляются на разовые стимулирующие выплаты по основаниям и критериям, определённым настоящим Положением;

- не менее 90% средств стимулирующего фонда направляются на ежемесячные стимулирующие выплаты по количеству баллов набранных по Листам оценивания результативности деятельности работников дошкольного структурного подразделения.

Экономия по стимулирующему фонду должна быть выплачена в 100% объеме по результатам квартала.

1.5.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников учреждения;

- выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключение воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу и интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет,

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

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

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

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

1.5.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников дошкольного структурного подразделения являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.5.5. Размеры стимулирующих выплат работникам дошкольного структурного подразделения, кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет, устанавливаются по результатам оценки эффективности труда работников, проводимой в соответствии с критериями и показателями внесенными в «Листы оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)» (Приложение №2).

Листы оценивания результативности и качества работы конкретного работника Учреждение разрабатывает самостоятельно на основании

утверждаемого министерством образования 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 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).

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

1.5.7. Размеры стимулирующих выплат определяются по количеству набранных баллов по Листам оценивания и на основании стоимости 1 балла. Расчёт стоимости одного балла:

Стоимость одного балла = Размер стимулирующего фонда по разделу/ Общее количество баллов, набранное сотрудниками дошкольного структурного подразделения, относящимися к данному разделу.

Размер стимулирующей выплаты в рублях высчитывается как произведение стоимости одного балла на количество баллов, набранное сотрудником по данному разделу.

1.5.9. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.5.9. Ежемесячные стимулирующие выплаты:

- назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников 2 раза в год (01 сентября и 01 января) по итогам работы работников за

«оцениваемый период»;

- оцениваемый период – 1год: с 01 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года;

- устанавливаются исходя из количества баллов, набранных работником, по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)»;

- выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время на протяжении всего периода выплат;

- период, на который устанавливается надбавка- 1 год: с 01сентября текущего года по 31 августа будущего года.

Пересмотр стимулирующих выплат с 01 января может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо по представлению ответственного по дошкольному структурному подразделению.

1.5.10. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году работникам, кроме педагогических, устанавливается при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.10.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году педагогическим работникам, впервые трудоустраивающимся на педагогическую должность в общеобразовательное Учреждение, устанавливается при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.10.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году педагогическим работникам, трудоустраивающимся на ту же педагогическую должность в общеобразовательное учреждение в порядке перевода из другого общеобразовательного учреждения Самарской области или трудоустраивающегося на ту же педагогическую должность в течение шестидесяти календарных дней после увольнения из другого общеобразовательного учреждения Самарской области, устанавливается в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

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

1.5.12. Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребенком, ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливается при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.13. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (1 год) ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливается при соблюдении условий п.

1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольном учреждении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

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

1.5.15. При переходе работника с одной педагогической должности дошкольного структурного подразделения на другую педагогическую должность в данном (или другом) дошкольном структурном подразделении размер ежемесячных стимулирующих выплат сохраняется до конца «периода выплат».

1.5.16. Выплата стимулирующих выплат осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников дошкольного структурного подразделения.

1.5.17. Выплаты стимулирующего характера определяются по критериям и показателям позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и интенсивность и напряженность работы, внесенным в Листы оценивания результативности и качества работы. Форма Листа оценивания согласовывается с Управляющим советом и утверждается директором Учреждения.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не

допускается.

1.5.18. В Учреждении до 29 августа текущего года приказом директора создаются следующие комиссии:

- Общешкольная комиссия по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения

1.5.19. В соответствии с установленными критериями, содержащимися в Листах оценивания, педагогические работники и другие сотрудники СП представляют в комиссии СП 1 раз в год до 30 августа текущего года материалы самоанализа деятельности (Лист оценивания) и подтверждающий материал за «оцениваемый период».

1.5.20. Отказ в приеме документов самоанализа в установленные сроки не допускается.

1.5.21. Общешкольная комиссия рассматривает документы работников школы, СП в течение 3-х календарных дней.

1.5.22. Комиссия вправе приглашать на заседание работников, с целью уточнения материалов, информации и других данных по самоанализу.

1.5.23. Заседания Комиссии считаются правомочными, если на нем присутствует большинство членов. Решения комиссии не пересматриваются.

1.5.24. Председатель Общешкольной комиссии и руководитель Учреждения передают решение общешкольной комиссии на согласование в Управляющий совет школы в течение 2-х дней.

Управляющий совет школы рассматривает представленные материалы в течение 2-х дней. После согласования руководитель в течение 2-х дней издает приказ по Учреждению, в котором утверждает количество стимулирующих баллов для расчета стоимости 1-го балла и назначения стимулирующих выплат, списки работников на стимулирующие выплаты на «период выплат» - с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа, при условии изменения размера стимулирующего фонда оплаты труда.

1.5.25. На заседаниях комиссий ведутся протоколы. Протокол Общешкольной комиссии подписывается всеми членами комиссии, протокол хранится в учреждении в течение 5 лет.

Листы оценивания и подтверждающий материал работников СП хранятся в СП до назначения новых стимулирующих выплат, за их сохранность несет ответственность ответственный воспитатель по структурному подразделению.

1.5.26. Работник лишается ежемесячных стимулирующих выплат приказом руководителя по Учреждению по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом Учреждения с момента появления одного из следующих оснований:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- отсутствие без уважительных причин на занятии, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.
- наличие замечаний контролирующих органов;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- несвоевременное, некачественное ведение документации;

Ежемесячные стимулирующие выплаты отменяются без предварительного уведомления работника не менее, чем за два месяца на основании приказа руководителя по Учреждению.

1.5.27. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты снимаются с момента получения дисциплинарного взыскания приказом руководителя по согласованию с Профкомом.

1.6. Порядок и основание назначения разовых стимулирующих выплат работникам дошкольного структурного подразделения

1.6.1 Приказом руководителя по Учреждению могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты (премии) конкретным работникам за достижение высоких результатов.

1.6.2. Премирование по итогам работы осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда дошкольного структурного подразделения.

1.6.3. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

1.6.4. Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат:

№	Основание для премирования, критерии	Размер
1	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество	До 20000
2	За высокие показатели работы по итогам полугодия, учебного года, квартала, финансового года	До 10000
3	За качественную подготовку, организацию и качественное проведение общесадовских, районных, окружных, областных мероприятий	До 15000
4	За качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	До 10000
5	За сложность и напряженность в работе	До 15000
6	За качественную организацию работы по преемственности между дошкольным структурным подразделением и начальной школой	До 15000
7	За качественную и результативную работу по организации индивидуальной работы с воспитанниками	До 3000
8	За подготовку призеров конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на областном уровне	До 3000
9	За своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности	До 10000
10	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность имущества дошкольного структурного подразделения	До 15000
11	За соблюдение сроков и качественную подготовку дошкольного структурного подразделения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	До 20000
12	За качественную организацию воспитательного процесса в дошкольном структурном подразделении	До 8000
13	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	До 20000

14	За участие коллектива учреждения в районных праздниках, соревнованиях, спартакиадах, конкурсах	До 20000
15	За результативность работы и в связи с празднованием профессиональных праздников: День учителя, День дошкольного работника, День работников автомобильного транспорта, День бухгалтера, День медицинского работника	До 5000
16	За результативность работы и в связи с празднованием Нового года, международного женского дня 8 марта, Дня защитника Отечества	До 10000

1.6.5. Порядок назначения разовой стимулирующей выплаты:

- ответственный воспитатель дошкольного структурного подразделения представляет руководителю Учреждения кандидатуры на премирование с краткой характеристикой результата деятельности работника;

На основании данных представлений директор Учреждения принимает решение о премировании работников и издает приказ по Учреждению о премировании работников.

1.6.6. Разовые стимулирующие выплаты (премии), предусмотренные системой оплаты труда, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.7. Порядок выплаты материальной помощи

1.7.1. Работникам дошкольного структурного подразделения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

1.7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующего дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс - мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родители, супруг (супруга) дети).

1.7.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

1.7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем Учреждения.

1.7.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

Раздел IV. Заключительная часть

Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании работников Учреждения и утверждения приказом по Учреждению.

Учреждение имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нём системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

Время действия Положения неограниченно – до принятия изменений и дополнений, либо нового Положения.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с Учетом мнения выборного органа, согласовываются Управляющим советом и утверждаются приказом руководителя по Учреждению.

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значению по критерию	Количество набранных баллов (заполняется самостоятельно учителем)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной группой ОО)	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	20__-20__ 20__-20__ 20__-20__ 20__-20__ 20__-20__ 20__-20__ Отчет учителя предметника с АСУ РСО			2
1.2	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	На уровне ОО – 1 балл, выше – 2 балла Отчет АСУ РСО			2
1.3	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие по 1 предмету-1 балл Соответствие по 2 предметам и выше – 1,5 балла Справка заместителя директора по УВР			1,5
1.4	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Доля обучающихся на уровне образовательного округа- 1 балл Выше образовательного округа – 2 балла Справка заместителя директора по УВР			2
1.5	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие по 1 предмету – 2 балла Соответствие по 2 предметам- 4балла Справка заместителя директора по УВР			4
1.6	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Доля обучающихся составляет 100% - 2 балл Справка заместителя директора по УВР			2
1.7	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	Доля обучающихся составляет 100% - 2 балл Справка заместителя директора по УВР			2

1.8	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Доля обучающихся составляет 100% - 2 балл Справка заместителя директора по УВР			2
1.9	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Доля обучающихся составляет более 10% - 2 балла Справка заместителя директора по УВР			2
1.10	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППТК, ПМПК)	Позитивная динамика – 1 балл Справка ответственного за методическое сопровождение и ведение документации в ОО по адаптированному обучению			1
1.14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 0,5 балл, отсутствие – 1 балл Справка ответственного за ВР			1
1.15	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл Справка ответственного за ВР			1
1.16	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя – 0,5 балл Выше – 1 балла Справка ответственного за ВР			1
1.17	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Районный уровень -0,5балл (макс-1,5) Окружной уровень – 1 б. (макс- 3) Региональный уровень – 2 б. (макс – 6) Всероссийский уровень – 2,5 б. (макс – 7,5) Приложение ксерокопий документа			19
1.18	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	Доля обучающихся составляет более 40 % - 1 балл (копия приказа директора)			1
1.19	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Доля обучающихся составляет 100% - 1 балл Отчет с АСУ РСО			1
1.20	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 1 балла Справка руководителя ОО			1

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)	Районный уровень -0,5балл (макс-1) Окружной уровень – 1балла (макс- 2) Региональный уровень – 1,5 балл (макс – 3) Всероссийский уровень – 2 б. (макс – 4) Дистанц.-1 балл Приложение ксерокопий документа			10
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)	Районный уровень -0,5балл (макс-1) Окружной уровень – 1,5 балла (макс- 4,5) Региональный уровень – 2 балл (макс – 6) Всероссийский уровень – 2,5 б. (макс – 7,5) Приложение ксерокопий документа			19
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	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя – 0,5 балл, выше – 1 балла Справка руководителя МО учителей-предметников			1
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень – 1,5 балла (макс- 3) Региональный уровень – 2 балл (за каждого обучающегося) Всероссийский уровень – 2,5 балл (за каждого обучающегося) Приложение ксерокопий документа			
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Наличие обучающегося – 0,5 балл за каждого (не более 2 баллов)			2
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	Положительная динамика- 1 б, выше, чем в среднем по ОО – 2 б, Справка ответственного за ВР			26
2.7	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Доля обучающихся на уровне декомпозированного показателя – 1 балл, выше – 2 балла Справка ответственного за ВР			2 б
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Районный уровень -1балл Окружной уровень – 1,5 Региональный уровень – 2 Приложение ксерокопий документа			4,5

3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Положительная динамика- 1 б, выше, чем в среднем по ОО – 2 б Справка заместителя директора по УВР			2
3.3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Внесение контрольных и проверочных работ – 1 б Справка заместителя директора по УВР			1
3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Наличие – 1 б Справка заместителя директора по УВР			2
3.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью.	Да 2б. Справка ответственного по УВР			2
3.6	Подготовка и проведение открытых уроков, открытых классных часов, семинаров, общешкольных мероприятий с использованием современных технологий	Школьный уровень –0,5 балл (макс-1)			2,5
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Районный уровень -0,5балл Окружной уровень – 1 Региональный уровень – 1,5 Приложение ксерокопий документа			3
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Районный уровень -0,5балл Окружной уровень – 1 Региональный уровень – 1,5 Приложение ксерокопий документа			3
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	Районный уровень -1балл Окружной уровень – 1,5 Региональный уровень – 2 Приложение ксерокопий документа			4,5
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)	Районный уровень – 1 (макс- 3) Окружной уровень – 1,5 балла (макс- 4,5) Региональный уровень – 2 балл (макс- 6) Всероссийский уровень – 2,5 балл (макс- 7,5) Участие (за каждый уровень) – 0,5 б (макс – 2,5) Приложение ксерокопий документа			23,5
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	Наличие 1 б (не менее 5 публикаций) 0,5б - (менее 5 публикаций) (Скриншоты публикаций)			1

4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Выполнение программы – 1 балл Справка руководителя по УВР			1
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	При уровне не менее 90% -95%- 1 балл 100% - 1,5 балл Справка			1,5
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие 1 балл Справка			1
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Положительная динамика – 2 балла Справка ответственного за здоровьесберегающие технологии			2
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие 1 балл Справка ответственного за ВР			1
		Итого			

Председатель экспертной комиссии _____ (Ф.И.О.)
Члены экспертной комиссии (председатель профсоюзного комитета) _____ (Ф.И.О.)
(руководитель методического объединения) _____ (Ф.И.О.)
(представитель Управляющего Совета (из числа родительской общественности) _____ (Ф.И.О.)
представитель органа управления образованием (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
представитель органа муниципального образования (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
Работник ОО _____ (Ф.И.О.)

Приложение №2

к Положению об оплате труда работников

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

(ФИО) _____

за период работы _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов (заполняется самостоятельно воспитателем)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной группой ОО)	Максимально е количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	частично соответствует - 1 соответствует - 2 соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 3 <i>Аналитическая справка старшего воспитателя</i>			3

2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 1 80%-89% - 2 90% и более – 3 Численность родителей, обратившихся за получением услуг психологопедагогической, методической, консультационной помощи_____. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего числа родителей, обратившихся за получением услуг _____. <i>Указать ссылку на сайт, где размещен график предоставления услуги приложить копии страниц журналов регистрации обращений за консультационной помощью.</i>			3
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Уменьшение количества детей с ОВЗ – 1 <i>Справка специалиста, ответственного за методическое сопровождение и ведение документации в ОО по адаптированному обучению</i>			1
1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует- 0б. специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1б.			1
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 Справка руководителя ОО			1
1.6	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	Да – 1 Нет – 0 <i>Справка старшего воспитателя</i>			1
1.7	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%; - 0,5 выше70% - 1 <i>Отчет с АСУРСО</i>			1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник – 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии документов, подтверждающих результаты участия воспитанников</i>			
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	участие: на первом (отборочном) этапе – 1 во втором (очном) этапе - 2 победа во втором (очном) этапе – 3 <i>Копии документов, подтверждающих результаты участия воспитанников</i>			

2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Да/участие район. – 0,5 окружн. - 1 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. – 3 Да/победа в любом конкурсе – 3 <i>Копии документов, подтверждающих результаты участия воспитанников</i>			
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Справка старшего воспитателя Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии и применяется в работе – 1б <i>Копия подтверждающих документов</i>			
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	Да – 2 Нет – 0 <i>Скриншот страницы сайта</i>			
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Не разработаны методические продукты – 0б. Окружной уровень-1б. Региональный уровень – 2б. Всероссийский уровень и выше – 3б. <i>Копия подтверждающих документов</i>			
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Да/участие район. – 0,5 окружн. – 1 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. - 3 Да/победа в любом конкурсе – 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
4.3	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б. <i>Копия титульного листа печатного издания, страница «Содержание» сборника, в котором помещена публикация, копии документов, подтверждающих о публикации других ресурсах</i>			
4.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Да/участие ОО – 0,5 район. - 1 окружн.- 1,5 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. - 3 Да/победа в любом конкурсе – 3 <i>Копии документов, подтверждающих результаты участия педагога</i>			
4.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Да/нет ОО – 0,5 район. - 1 окружн. – 1,5 регион. – 2 <i>Копии документов, подтверждающих результаты участия педагога</i>			
4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Да – 1 Нет – 0 <i>Заполнить таблицу по форме 3 к п. 4.7</i>			1
4.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагога	Да – 3 Нет – 0 <i>Справка старшего воспитателя</i>			

5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимули-рующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий - 2 снижение на 1% - 0,5 снижение на 2% - 1 снижение на 3% и выше - 2			
5.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10% - 1 11%-19% - 2 свыше 20% - 3 Общая численность воспитанников (в возрасте 6-7 лет) _____. Численность воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" (в возрасте 6-7 лет) _____. Доля воспитанников участников движения ВФСК "ГТО" _____. <i>Списки воспитанников, зарегистрированных на сайте ВФСК ГТО</i>			
5.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1% - 1 2% - 2 3% и выше – 3 Общая численность воспитанников (в возрасте 6-7 лет) _____. Численность воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (в возрасте 6-7 лет) _____. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» _____. <i>Приложить список воспитанников с указанием результата и копии удостоверений.</i>			
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Наличие фактов- 0б. Отсутствие фактов – 1б.			
5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Наличие нарушений- 0б. Отсутствие нарушений– 1б.			
5.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Наличие нарушений- 0б. Отсутствие нарушений– 1б.			
5.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Наличие нарушений- 0б. Отсутствие нарушений– 1б.			

Председатель экспертной комиссии (заместитель директора по УВР) _____ (Ф.И.О.)
 Члены экспертной комиссии (председатель профсоюзного комитета) _____ (Ф.И.О.)
 (руководители методических объединений) _____ (Ф.И.О.)
 (представитель Управляющего Совета (из числа родительской общественности) _____ (Ф.И.О.)
 представитель органа управления образованием (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
 представитель органа муниципального образования (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
 Работник ОО _____ (Ф.И.О.)

Приложение №3 к Положению об оплате труда работников

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

(ФИО) _____
за период работы _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значению по критерию	Количество набранных баллов (заполняется самостоятельно учителем - логопедом)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной группой ОО)	Максимальное количество баллов
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):	Да – 1 Нет – 0 <i>Аналитическая справка</i>			
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»	20%-39% от числа обучающихся - 1 40%-59% от числа обучающихся - 2 60% и более от числа обучающихся – 3 <i>Аналитическая справка</i>			
1.1.2	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа обучающихся - 1 40%-59% от числа обучающихся - 2 60% и более от числа обучающихся - 3 <i>Аналитическая справка старшего воспитателя</i>			
1.1.3	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) 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» по разделу «формирование письменной речи»	20%-39% от числа обучающихся - 1 40%-59% от числа обучающихся - 2 60% и более от числа обучающихся – 3 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР</i>			

1.1.4	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной независимо от уровня образования): 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 «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся ОУ с ЗПР, РАС обучающихся - 1 20%-29% от числа обучающихся - 2 30% и более от числа обучающихся – 3 <i>Аналитическая справка замдиректора по УВР</i>			
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 дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся - 1 40%-59% от числа обучающихся - 2 60% и более от числа обучающихся – 3 <i>Аналитическая справка</i>			
1.3	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка</i>			
1.5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка</i>			
1.6	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка</i>			
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да – 1 нет – 0			
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	Да – 1 Нет – 0 <i>Ссылка на страницу сайта (или скриншот страницы сайта)</i>			
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Да – 1 (за каждый ЦОР и ЭОР) Нет - 0			
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов):	Да/участие район. – 0,5 окружн. - 1 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. - 3 Да/победа в любом конкурсе – 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			

3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Да – 1 Нет – 0 <i>Заполнить таблицу по форме 3 к п. 3.2</i>			
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
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)	Да/участие район. – 0,5 муниципалитета - 1 округа - 2 региона – 2,5 федерал. - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
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	Да/участие ОО – 0,5 район - 1 окружн. – 1,5 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. - 3 Да/победа в любом мероприятии – 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образова-тельного округа, региона, российском или международном уровнях	район. - 1 окружн. – 1,5 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):	создание – 0,5 создание и реализация - 1 создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа– 1,5 создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона - 2 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 3 Нет – 0 <i>Аналитическая справка</i>			

Председатель экспертной комиссии (заместитель директора по УВР) _____ (Ф.И.О.)
Члены экспертной комиссии (председатель профсоюзного комитета) _____ (Ф.И.О.)
(руководители методических объединений) _____ (Ф.И.О.)
(представитель Управляющего Совета (из числа родительской общественности) _____ (Ф.И.О.)
представитель органа управления образованием (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
представитель органа муниципального образования (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
Работник ОО _____ (Ф.И.О.)

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников

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

(ФИО) _____
за период работы _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значению по критерию	Количество набранных баллов (заполняется самостоятельно педагогом - психологом)	Количество набранных баллов (заполняется экспертной группой ОО)	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1 40%-59% - 2 60% и более - 3 <i>Аналитическая справка</i>			
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 наличие положительного результата за отчетный период - 2 <i>Аналитическая справка</i>			

1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (без аналитического отчета) – 1 создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся) – 2 Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся (Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды) - 3 <i>Аналитическая справка</i>			
1.4	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 1 71-85% - 2 свыше 85% - 3 <i>Аналитическая справка</i>			
1.5	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	муниципальный - 1 окружной – 1,5 региональный - 2 всероссийский – 2,5 международный – 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
1.7	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки	муниципальный - 1 окружной – 1,5 региональный - 2 всероссийский – 2,5 международный – 3 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
1.8	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка</i>			
1.9	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка</i>			
1.10	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4 <i>Аналитическая справка</i>			

2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно- методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. – 1,5 регион. - 2 федерал. – 2,5 междун. – 3 <i>Копия титульного листа печатного издания, страница «Содержание» сборника, в котором помещена публикация, копии документов, подтверждающих о публикации других ресурсах</i>			
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да - 1 <i>Ссылка на страницу сайта (или скриншот страницы сайта)</i>			
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства	региональный: победитель - 3 призер - 2 участник - 1 федеральный: победитель - 3 призер – 2,5 участник – 2 <i>Копии подтверждающих документов</i>			
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.4	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО	район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	ОО – 0,5 район. - 1 окружн. - 2 регион. – 2,5 федерал - 3 <i>Копия подтверждающих документов.</i>			
3.7	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания	учебно-методические материалы - 1 методические рекомендации – 1,5 методическое пособие – 2 <i>Копия подтверждающих документов</i>			
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	1%-5% - 0,5 5% до 10% - 1 более 10% - 1,5 <i>Аналитическая справка</i>			
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да – 3 Нет – 0 <i>Аналитическая справка</i>			

Председатель экспертной комиссии (заместитель директора по УВР)_____ (Ф.И.О.)

Члены экспертной комиссии (председатель профсоюзного комитета) _____ (Ф.И.О.)
 (руководители методических объединений) _____ (Ф.И.О.)
 (представитель Управляющего Совета (из числа родительской общественности) _____ (Ф.И.О.)
 представитель органа управления образованием (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
 представитель органа муниципального образования (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
 Работник ОО _____ (Ф.И.О.)

Приложение №5 к Положению об оплате труда работников

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

(ФИО) _____ за период работы _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Позитивные результаты деятельности	Качество организации контроля работытехнического персонала	0-4 баллов		
		Качество обеспечения хозяйственным инвентаремМОП	0-4 баллов		
		Отсутствие случаев травматизма с учащимися и работниками школы	5 баллов		
		Сохранность МТБ (по итогам инвентаризации),отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	4 балла		
		Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническомусостоянию помещений (прилегающей территории)образовательной организации.	4 балла		
		Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФпо противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации	4 балла		
		Качественное проведение генеральных уборок,качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.	0 – 5 баллов		
		Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2 балла		
		Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО):	0 – 5 баллов		
		Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра.	3 балла		
2	Эффективность организации использования материально-технических	Уменьшение количества списываемого инвентаряпо причине досрочного приведения в негодность	3 балла		
		Обеспечение заблаговременной поверки приборовучета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения, бытового газа	0-3 баллов		
		Отсутствие замечаний проверяющих органов	5 балла		

	ресурсов	Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	4 балла		
		Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков кней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период)	0-5 баллов		
		Качественное сопровождение обслуживания системы контроля и управления доступом в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7)пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей с использованием технических возможностей СКУД).	4 балла		
		Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов,оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованиемручных металлодетекторов)	0-6 баллов		
	Максимальное количество баллов		70		

Председатель экспертной комиссии (заместитель директора по УВР)_____ (Ф.И.О.)
Члены экспертной комиссии (председатель профсоюзного комитета)_____ (Ф.И.О.)
(руководители методических объединений)_____ (Ф.И.О.)
(представитель Управляющего Совета (из числа родительской общественности) _____ (Ф.И.О.)
представитель органа управления образованием (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
представитель органа муниципального образования (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
Работник ОО _____ (Ф.И.О.)

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников

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

(ФИО) _____ за период работы _____

№ пп	Критерии эффективности труда	Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
------	------------------------------	-------------------	------------	-----------------

1	Позитивные результаты финансовой деятельности	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	3 балла		
		Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	3 балла		
		Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	0 – 5 баллов		
		Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	5 баллов		
		Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 100% расходов, направленных на реализацию программ общего и дополнительного образования.	5 баллов		
		Отсутствие жалоб от работников школы на неправильный расчет заработной платы	5 баллов		
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности.	0 – 20 баллов		
		Рациональное планирование бюджета	0 – 5 баллов		
		Качественный анализ исполнения сметы доходов и расходов	3 балла		
		Эффективная работа по организации питания учащихся	0 – 5 баллов		
2	Эффективность организации использования материальных ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	0 – 5 баллов		
		Участие в разработке и реализации грантовых и других проектов	5 баллов		
Максимальное количество баллов					

Председатель экспертной комиссии (заместитель директора по УВР) _____ (Ф.И.О.)
Члены экспертной комиссии (председатель профсоюзного комитета) _____ (Ф.И.О.)
(руководители методических объединений) _____ (Ф.И.О.)
(представитель Управляющего Совета (из числа родительской общественности) _____ (Ф.И.О.)
представитель органа управления образованием (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
представитель органа муниципального образования (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
Работник ОО _____ (Ф.И.О.)

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество
работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений

(ФИО) _____ за период работы _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Позитивные результаты работы МОП по созданию санитарно-гигиенических и безопасных условий организации учебно-воспитательного процесса	Отсутствие жалоб на качество уборки закрепленной территории	3 балла		
		Оперативность и качество выполнения технических заявок	0 – 5 баллов		
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0 – 10 баллов		
		Отсутствие аварийных ситуаций по причине неудовлетворительной работы школьного оборудования	5 баллов		
2	Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	5 баллов		
	Максимальное количество баллов				

Председатель экспертной комиссии (заместитель директора по УВР) _____ (Ф.И.О.)
Члены экспертной комиссии (председатель профсоюзного комитета) _____ (Ф.И.О.)
(руководители методических объединений) _____ (Ф.И.О.)
(представитель Управляющего Совета (из числа родительской общественности) _____ (Ф.И.О.)
представитель органа управления образованием (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
представитель органа муниципального образования (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
Работник ОО _____ (Ф.И.О.)

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников

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

(ФИО) _____ за период работы _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие случаев причинения материального ущерба школе в период дежурства	5 баллов		
		Оперативность вызова технических служб в случае аварии	5 баллов		
2	Эффективность организации работы	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы	5 баллов		
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0 – 10 баллов		
	Максимальное количество баллов				

Председатель экспертной комиссии (заместитель директора по УВР) _____ (Ф.И.О.)

Члены экспертной комиссии (председатель профсоюзного комитета) _____ (Ф.И.О.)

(руководители методических объединений) _____ (Ф.И.О.)

(представитель Управляющего Совета (из числа родительской общественности) _____ (Ф.И.О.)

представитель органа управления образованием (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)

представитель органа муниципального образования (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)

Работник ОО _____ (Ф.И.О.)

Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников

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

(ФИО) _____ **за период работы** _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Оперативность и качество выполнения технических заявок	0 - 5 баллов		
		Отсутствие аварийных ситуаций по причине неудовлетворительной работы школьного оборудования	2 балла		
		Отсутствие обоснованных обращений, жалоб родителей и работников по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (наличие минус 1 балл)	1 балл		
		Отсутствие замечаний администрации	2 балла		
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0 – 10 баллов		
2	Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла		
	Максимальное количество баллов				

Председатель экспертной комиссии (заместитель директора по УВР) _____ (Ф.И.О.)
 Члены экспертной комиссии (председатель профсоюзного комитета) _____ (Ф.И.О.)
 (руководители методических объединений) _____ (Ф.И.О.)
 (представитель Управляющего Совета (из числа родительской общественности) _____ (Ф.И.О.)
 представитель органа управления образованием (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
 представитель органа муниципального образования (по согласованию) _____ (Ф.И.О.)
 Работник ОО _____ (Ф.И.О.)

