

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с. РОМАОВКА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ХВОРОСТЯНСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ (ГБОУ ООШ с. РОМАНОВКА)

Принято на Общем собрании работников  
государственного бюджетного  
образовательного учреждения Самарской  
области основной общеобразовательной школы с.  
Романовка муниципального района Хворостянский  
Самарской области»

протокол №   2   от   «30»   августа 2024 г.

«Утверждаю» Директор

ГБОУ ООШ

\_\_\_\_\_ Российская Т.В.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 98-од от   «02»   сентября 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного бюджетного  
образовательного учреждения Самарской области основной  
образовательной школы с. Романовка муниципального  
района Хворостянский Самарской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 23 городского округа Чапаевск Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Уставом ГБОУ ООШ с. Романовка;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.)
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат

руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области

– Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями на 26 апреля 2019 года;

– Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;

– Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

– Постановлением Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года №22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;

– Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006н № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

– Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019г № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждения порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.04.2020г № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования»;

– Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617.

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

1.4. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Настоящее положение является самостоятельным локальным актом учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива.

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

1.7. Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы и структурного подразделения – детский сад.

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

1.9. Размер доплат и надбавок работникам определяется ОУ самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника. Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам ОУ приказом директора с указанием срока их применения.

1.10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.

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

1.12. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.13. Работникам ОО, работающим по трудовому договору в соответствии с законодательством Российской Федерации, проводится индексация заработной платы, которая является механизмом её увеличения, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции. Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам), а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер. Индексация заработной платы производится по основному месту работы. Заработная плата за работу по внутреннему совместительству индексируется по основному месту работы и по совместительству. Финансирование ОО реализуется за счет средств областного бюджета Самарской области, в соответствии с данным обстоятельством индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Правительства Самарской области.

## **2. Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников учреждения**

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы) и фонда оплаты труда работников структурного подразделения – детского сада.

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

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

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

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

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

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

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

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

2.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

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

2.3.2. специального фонда оплаты труда работников, который включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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:

- почетная грамота министерства РФ – до 1000 руб
- нагрудный знак – от 500 руб

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу; доплата за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

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

2.3.3. стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующие характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет:

- от 3 лет до 10 лет – 0,5 %
- от 10 лет и выше – 1,0 %

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

- коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;
- коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

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

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

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

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

труда;

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$ЗП_n = БЧ_n + СП_n + СТ_n,$$

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

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

$$БЧ_n = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{np} \times H \times U_n \times 4,2 \times K_{gp} + C_{ki} \times H \times U_n \times 4,2,$$

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

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

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

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

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

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

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

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

$i$  – наименование соответствующей образовательной программы;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СП<sub>п</sub> – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

СТ<sub>п</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

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

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

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

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

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п. 2.3.3 настоящего Положения;

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части

фонда оплаты труда.

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

$$ЗП_p = БЧ_p + СЧ_p + СТ_p,$$

где  $ЗП_p$  – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$$БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

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

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

$$СТ_p = C_p,$$

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

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

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

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

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

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

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

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

$P$  – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$CT_{зг} = C_p,$$

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

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

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

2.9. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

2.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

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

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

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

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

$$\Phi_{\text{ОТ}} = \sum_k \left( \frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right)$$

где

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

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

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

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

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$Z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году.

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

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

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

2.21. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.**

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

3.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующих частей.

В состав базовой части включается:

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;

выплата должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

В состав специальной части включается:

доплаты педагогическим работникам 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 доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника;

выплаты, определяемые повышающим коэффициентом за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

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

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу; доплата за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

В состав стимулирующей части включаются выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю учреждения.

3.3. Заработная плата работника дошкольного 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, а также стимулирующих выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

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

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

К стимулирующим выплатам относятся:

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

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

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

ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

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

3.6. Выплата заработной платы осуществляется на основании тарификации и дополнительных приказов по Учреждению о дополнительных мотивированных выплатах.

3.7. Тарификация работников учреждения производится два раза в год, на 01 сентября и 01 января.

Сроки изменение размера оплаты труда работников, отличные от срока тарификации:

- при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования и получении документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня награждения, присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.8. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно–вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.9. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.11. Сотрудники, которым оформили дистанционную работу, продолжают работать в обычном режиме. Их заработная плата не меняется.

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

Если работник находится на самоизоляции, он может по согласованию с руководителем работать удаленно весь период самоизоляции. Заявление от работника на самоизоляцию можно было принять по электронной почте или другим каналам дистанционной связи

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

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

Индексация заработной платы производится по основному месту работы. Заработная

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

Финансирование ОО реализуется за счет средств областного бюджета Самарской области, в соответствии с данным обстоятельством индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Правительства Самарской области».

#### **4. Порядок установления доплат и надбавок к должностному окладу, назначения компенсационных выплат.**

4.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

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

4.3. К компенсационным выплатам работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, относятся:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;

- выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации;

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- пособие по временной нетрудоспособности;

- расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника вследствие несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье);

- сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;

- сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

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

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника.

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

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия

труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю для соответствующей категории работников.

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

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.8. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.9. Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития):

Педагогическим работникам детского сада - 20% должностного оклада (оклада);

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

4.11. Педагогическим работникам школы устанавливаются доплаты:

– проверку тетрадей и письменных работ в процентном отношении от средней расчетной единицы за один учебный час:

русский язык и литература - в размере 10 процентов;

математика, алгебра и геометрия - в размере 10 процентов;

начальные классы:

русский язык, математика – в размере 15 процентов;

– за дополнительные виды работ, не предусмотренные должностными обязанностями:

- заведование элементами инфраструктуры (мастерские, лаборатории, кабинеты, спортивный зал):

кабинет – в размере 500 рублей;

спортивный зал – в размере 500 рублей;

другие элементы инфраструктуры – в размере 200 рублей;

- за ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, направленной на сохранение здоровья учащихся – от 500руб;

- за организацию и участие в городских, окружных, областных соревнованиях, организацию и проведение спортивных праздников, дней здоровья - от 500 руб.;

- ответственному лицу за организацию оздоровления учащихся – от 500 руб.;

- ответственному за охрану труда и технику безопасности учебно-воспитательного процесса – от 500 руб.;

- за руководство школьным методическим объединением от 500 руб.;

- ответственному лицу, за составление расписания уроков, отвечающего санитарным требованиям и нормам - от 500 руб.;

- ответственному за учебную работу - от 500 руб.;

- ответственному за воспитательную работу - от 500 руб.;

- за руководство школьным методическим объединением от 500 руб.;

- за психолого-педагогическое сопровождение учащихся - от 500 руб.;

- ответственному за учет, хранение и выдачу оборудования «Мобильного класса» - от 500 руб.;
- за публикацию заметок из жизнедеятельности ОУ в социальных сетях – от 500 руб.;
- доплата куратору внеурочной деятельности по курсу Орлята России – от 500 руб.;
- ответственному за реализацию профминимума и билет в будущее – от 500 руб.;
- ответственному за службу примирения – от 500 руб.;
- ответственному за реализацию проекта киноуроки в школах России в качестве педагога-куратора – от 500 руб.;
- за организацию военно-патриотического движения ЮнАрмия – от 500 руб.;
- за мониторинг социальных сетей обучающихся – от 500 руб.;
- за подготовку учащихся к олимпиадам – от 500 руб.

4.12. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

4.13. Перечень дополнительных видов работ для различных категорий работников ОУ, а также размер доплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников в зависимости от объёма возложенных обязанностей:

- работа в музее от 500 рублей;
- за наставничество молодых специалистов в размере от 500 рублей;
- за организацию питания обучающихся в размере от 500 рублей;
- организация воинского учета - от 500 рублей включительно;
- ведение документации по пожарной безопасности в учреждении от 500 рублей;
- ведение документации по антитеррористической безопасности от 500 рублей;
- ведение документации по безопасному функционированию учреждения от 500 рублей;
- ведение документации по кадровому составу (приём, увольнение, перевод, назначения, тарификация, отпуска и пр.) - от 500 рублей;
- ведение документации по учащимся (зачисление, выбытие, участие в организационных мероприятиях и пр.) от 500 рублей;
- учёт, заполнение и хранение бланков аттестатов от 500 рублей;
- профориентация от 500 рублей;
- МО от 500 рублей;
- сбор информации структурного подразделения для свода и дальнейшего формирования отчётов по запросам различного характера в размере от 500 рублей;
- использование компьютерного модуля, работа в информационной системе (АИС «Е-услуги. Образование», АИС «Кадры в образовании», АИС «Трудовые ресурсы», КПОМО (ННШ), АСУ РСО и пр.), расписание в размере от 10500 рублей;
- размещение информации на официальном сайте ОУ, в информационной системе Интернет, публикацию заметок из жизнедеятельности ОУ в социальной сети от 500 рублей;
- ВВПОД «Юнармия» от 500 рублей;
- Куратор УВР от 1000 рублей;
- «Точка роста» от 500 рублей;
- БДД от 500 рублей;
- паблик от 500 рублей;
- работа с предписаниями от 500 рублей.
- школьная газета от 500 рублей;

- ЮИД от 500 рублей.

4.14. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

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

4.16. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

## **5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в пределах финансового обеспечения.

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

5.3. 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.

5.4. Размер стимулирующих выплат работникам и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

5.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся во время образовательного и воспитательного процессов, когда ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного сотрудника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

5.6. Условия для снижения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) :

- при наличии факта травматизма обучающегося на уроке или во время внеурочной деятельности, если ответственность за его жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- при факте грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда и противопожарной защиты Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, предоставленных в материалах самоанализа;
- при факте обоснованной жалобы на сотрудника со стороны любого из участников образовательного процесса (при наличии одной обоснованной жалобы, надбавка снижается на 50 %, с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника, до окончания срока действия надбавки).

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

Условия отмены стимулирующих надбавок:

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора.

Стимулирующая надбавка снимается приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, стимулирующая надбавка может сниматься приказом директора без согласования с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента издания приказа о дисциплинарном взыскании.

5.7. Стимулирующая часть ФОТ для работников, устанавливается 2 раза в год (в январе и в сентябре – для установления размера стимулирующих выплат на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря). Выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время, при отсутствии дисциплинарных взысканий.

5.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

- на выплату директору не более 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СП;

- на выплату начальнику отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) не более 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП;

- стимулирующие выплаты по результатам труда:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

5.9. 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.

5.10. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке

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

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

5.10. настоящего Положения, суммируются.

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

5.11. Точное значение процентного соотношения частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора Учреждения 2 раза в год - в январе и в сентябре.

5.12. Надбавки стимулирующего характера определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

5.13. В соответствии с установленными критериями педагогические работники и другие сотрудники учреждения представляют в рабочую комиссию Учреждения в срок до 15 сентября и 15 января ежегодно (по итогам работы за учебный год) материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора Учреждения (Приложение № 1).

Комиссия по распределению стимулирующих надбавок создается в учреждении по приказу директора учреждения.

В состав комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят сотрудники, избранные на общем собрании работников.

Члены комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости запрашивают дополнительную информацию у сотрудников. Они имеют право на обоснованное снижение или повышение баллов. По завершении работы комиссия оформляет протокол. На подписание протокола комиссии предоставляется 1 день.

Подписанный протокол комиссия передает на согласование Управляющему совету.

Управляющий совет проводит согласование протокола.

По итогам согласования протокола, директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих надбавок по итогам второго полугодия не позднее 25 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 25 января.

5.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря на основании представленных сотрудниками в рабочую комиссию материалов по самоанализу деятельности.

5.15. Стоимость 1 балла для педагогических работников школы рассчитывается 2 раза в год - в январе и в сентябре. Формулы для расчета стоимости 1 балла и суммы стимулирующей надбавки:

Стоимость 1 балла =  $V$  средств : общее кол-во баллов, набранных работниками ОУ.

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

5.16. Стоимость 1 балла для сотрудников структурного подразделения детский сад рассчитывается за каждый вид стимулирующих выплат 2 раза в год - в январе и в сентябре. Формулы для расчета стоимости 1 балла и суммы стимулирующей надбавки:

Стоимость 1 балла =  $V$  средств : max возможное количество баллов, которое могут набрать сотрудники в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.

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

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

5.18. Работникам может выплачиваться

– ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения и предельной суммой не ограничивается.

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

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

- высокое профессиональное мастерство;

- разработка и реализация управленческих решений;

- сложность и важность выполняемой работы;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

– ежемесячная доплата за эффективность и качество работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения и предельной суммой не ограничивается.

Для установления ежемесячной доплаты за эффективность и качество работы используются следующие показатели:

- качественное выполнение дополнительной работы резко усложняющей основной вид деятельности сотрудника

- качественное выполнение работ, непосредственно не входящих в должностные обязанности сотрудника

- качественное ведение системы учета, отчетности и успешное применение ИКТ в своей работе

- эффективное выполнение разовых поручений и работ по повышению качества непосредственно образовательной деятельности, воспитательной работы, работ по обеспечению комфортных условий содержания детей в учреждении и других видов деятельности

- эффективное руководство определенными видами работ, непосредственно не входящими в должностные обязанности работника

Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Работнику может быть изменен (увеличен или снижен) ранее установленный размер доплаты или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при изменении результатов труда работника, при невыполнении показателей выплаты для установлении доплаты, а также при отсутствии финансовых средств.

5.19. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников в Учреждении устанавливаются следующие виды доплат стимулирующего характера:

– за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;

– за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-

коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом – от 500 рублей и выше;

– за систематическую организацию внеклассной работы, позволяющей углубить знания по предмету – от 500 рублей и выше;

– за эффективную систематическую организацию работы по подготовке учащихся к олимпиадам и НПК – от 500 рублей и выше;

– за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – от 500 рублей и выше;

– за эффективное руководство школьным методическим объединением – от 500 рублей и выше;

– за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы – от 500 рублей и выше;

– за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся – от 500 рублей и выше;

– за эффективную систематическую организацию и контроль методической работы от 500 руб. и выше;

– за экспериментальную педагогическую деятельность по внедрению инновационных программ от 500 рублей;

– за эффективную организацию и использование программного обеспечения для ведения бухгалтерского учета – от 500 руб. и выше;

– за высокое качество организации и проведения ремонтных работ – от 500 рублей;

– за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - от 300 руб. и выше.

– за высокое качество социально-педагогической работы от 500 рублей

– за высокие результаты выпускников 9 класса на ГИА - от 500 руб. и выше;

– учителям-предметникам за каждого ребенка, набравшего максимальное количество баллов на итоговой аттестации учащихся 9 классов в новой форме – от 500 рублей и выше;

– за высокое качество заведования пришкольным участком - от 500 рублей и выше

– за организацию отдыха детей в каникулярное время – от 500 рублей и выше

– за качественную организацию горячего питания в начальной школе – от 500 рублей;

– за качественную организацию горячего питания школьников – от 500 рублей;

– за качественное оформление школьных стендов (систематически, тематически) – от 1000 рублей;

– за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий (совместные поездки, межклассные мероприятия, школьные линейки – от 1000 рублей;

– эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ от 2000 (двух тысяч) рублей;

– за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям – от 1000 рублей и выше;

– за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе от 500 рублей и выше;

– за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе - от 500 рублей и выше;

– за высокое профессиональное мастерство от 1000 рублей

– за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей от 500 рублей

– разработка и реализация инициативных управленческих решений от 500 рублей

– организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения от 500 рублей

– за эффективное освоение воспитанниками СП образовательной программы; степень внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности - от 500 рублей;

– за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе – от 500

рублей;

- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления образовательным процессом, - от 500 рублей
- за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении – от 500 рублей (воспитатели, кладовщик, повар)
- за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников, за эффективность воспитательной работы – от 1000 рублей (методист)
- за результативность образовательного процесса, его соответствие ФГОС ДО и социальному запросу родителей – от 500 рублей (методист, воспитатель, педагоги)
- за качественную организацию воспитательной работы – от 500 рублей (руководитель структурного подразделения, методист, воспитатели, педагоги)
- за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных) - от 500 рублей
- за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы СП - от 500 рублей
- за обновление и развитие предметно-развивающей среды (организации безопасного, рационально-организованного, комфортного, уютного пространства ) в помещениях и на участках структурного подразделения – от 500 рублей
- за успешную работу структурного подразделения по реализации ее программы развития, плана работы по хозяйственно-финансовой деятельности – от 500 рублей (все сотрудники)
- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности – от 500 рублей

## **6. Порядок распределения и выплат премии работникам учреждения**

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

Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Премирование осуществляется по приказу директора. Конкретный размер премии утверждается директором Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы Учреждения и максимальным размером не ограничивается.

Премии выплачиваются на основании приказа по учреждению:

- за результативность работы по итогам квартала, года от 500 рублей
- за качественное выполнение плана работы учреждения и реализацию приоритетных задач на учебный год
- за разработку инновационных программ и другие результаты деятельности
- за победы в смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.
- за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейной датой (50,55,60,65,70,75,80 лет)
- за укрепление материально-технической базы, внедрение ресурсосберегающих технологий
- за качественную подготовку и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронном виде)
- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий
- за обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения
- за высокое качество организации и проведения ремонтных работ
- работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда
- за расширение зоны обслуживания: влажная уборка окон, подоконников, стен, уборка крыльца, территории, туалетов, кабинетов; мелкий косметический ремонт и пр.
- за выполнение конкретной работы (поручения, задания)

- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся
- подведение итогов работы учебного года
- успешная сдача квартальных, годовых отчетностей
- подготовка и успешная сдача ОУ к новому учебному году
- за оперативное выполнение особо срочных работ
- за работу, связанную с заключением договоров по получению и использованию электронно-цифровой подписи различных программ для ведения финансово-хозяйственной деятельности учреждения
- за работу по разработке нормативных документов образовательного учреждения (положений, коллективного договора и др. документов)

## **7. Порядок выплаты материальной помощи**

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

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

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

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

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

8.1. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение, конкретный размер выплаты по вознаграждению за классное руководство определяется Законодательством РФ.

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

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

оплачивается за каждый класс в зависимости от наполняемости в каждом классе.

При начислении и выплате вознаграждения учитывается количество учащихся, зачисленных приказом директора в данный класс, за фактически отработанное время. Если учащийся зачислен в класс до 15 числа месяца, то он включается в приказ о начислении вознаграждения в общую численность за месяц, если учащийся зачислен после 15 числа месяца в приказ о начислении вознаграждения в общую численность не включается.

Иные периоды, когда педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя, не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуск, служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) оплачивается исходя из среднего заработка.

Начисление вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится только в случае наличия финансового обеспечения на эти цели.

8.3. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования Самарской области.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовым договорам на должности, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - педагогическая должность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

8.4. В соответствии с Федеральным законом "Об образовании" Российской Федерации и Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

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

8.5. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти самарской области в проведении государственной итоговой аттестации" работникам Учреждения осуществляется выплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Порядок выплаты и размер компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации (далее - порядок выплаты и размер компенсации), разработаны в соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособрнадзора от 07.11.2018 № 189/1513, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособрнадзора от 07.11.2018 № 190/1512 и регулируются законодательством Самарской области.

8.6. Согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 21.12.2021г. № 2382 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций субъекта российской Федерации и г. Байконура и муниципальных общеобразовательных организаций» в Учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 10 000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

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

Вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы. Вознаграждение за классное руководство выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

8.7. Педагогическим работникам структурных подразделений дошкольного образования осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 7 500 (семи тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области

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

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

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

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

за \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_/20\_\_\_\_ учебный год

ФИО учителя \_\_\_\_\_ Дата составления \_\_\_\_\_

Показатели премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод оценивания	Шкала оценивания в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Итоги успеваемости по предмету (АСУ)	Выше на 0,3 б. и более - 1,5 б. Выше на 0,2 б. и более - 1 б. Выше на 0,1 б. – 0,5 б. Динамика – 0,5 б.		
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Подтверждающие документы	Отсутствие- 1,5б. Наличие – 0 б.		
	1.3. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Количество успевающих на «4» и «5» по итогам всех четвертей	Выше – 1 б. На уровне среднего		
	1.4. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Выписка из анализа	Не менее 75% -1б 75% и более – 2б		
	1.5. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 1 балл Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог по предметам по результатам ОГЭ- 0 баллов	% от школы	100% - 1 б. 0-99% - 0б.		
	1.6. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Таблица по ученикам	2б		
	1.7. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов. Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, а также фактов суицидальных проявлений и	Подтверждающий документ	Снижение – 0,5б Отсутствие - 1б		

деструктивного поведения		0,5б		
1.8. Доля обучающихся 4-8-х классов, правильно выполнивших практикоориентированные задания в рамках ВПР, в общей численности обучающихся, выполнивших диагностическую работу в рамках ВПР, включающую в себя практикоориентированные задания*(номера заданий, перечень предметов и классов определены ФИС ОКО)	Подтверждающие документы	1 б		
1.9. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (ВВПОД «Юнармия») (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. Наличие зарегистрированных обучающихся на сайте– 1 балл	Список зарегистрированных на сайте, документы, подтверждающие участие	100% - 3б 55-99% - 2б 20-54% - 1 б Менее 20% - 0б		
1.10. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Подтверждающие документы	Выше, чем по ОО- 2 б Положительная динамика – 1б		
1.11. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях:	Подтверждающие документы	<b>Участие</b> муниципальный уровень- 0,5 б, на окружной уровень - 1 б, областной уровень -1,5 б, всероссийский и международный уровень- 2 б. <b>Победители или призеры</b> : муниципальный уровень- 1,5 б, окружной уровень- 2 б, областной - 3 б, всероссийский и международный уровень -4 б.		
1.12. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Подтверждающие документы	100% - 3б 55-99% - 2б 20-54% - 1 б Менее 20% - 0б		
1.13. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за	Подтверждающие	Выше показателей ОО -2б		

	учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного Юго-Западным управлением для ОО	документы	На уровне показателей – 1 б Ниже – 0б		
	1.14. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Подтверждающие документы	Отсутствуют – 1 балл, наличие – (-1)балл		
	1.15. Работа в составе экспертных советов и жюри (в зависимости от количества).	Подтверждающие документы	школьный уровень – 0 муниципальный уровень – 1 б., окружной уровень-1,5 балла. региональный уровень -2 балла (оценивается по высшему уровню достижений, баллы не суммируются)		
			<b>Итого:28,5б</b>		
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов детей, по сопровождению профессионального самоопределения</b>	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)	Подтверждающие документы	<b>Победитель(кол-во):</b> окружной уровень – 2 б. региональный уровень -3 б. всероссийский уровень– 4 б. <b>Призер (кол-во):</b> окружной уровень – 1б. региональный уровень – 2б. всероссийский уровень – 3б (всего не более 15 баллов)		
	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)	Подтверждающие документы	школьный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла окружной уровень - 3 балла. региональный уровень - 4 балла (всего не более 10 баллов)		
	2.3. Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Список участников, предмет	0-79% - 0 б. 80% - 0,5 б. 81-100% - 1б.		
	2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Подтверждающие документы	окружной уровень- 2б, региональный уровень, за каждого призера или победителя – 3б		

<p>2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятиях регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты</p>	<p>Подтверждающие документы</p>	<p>1 балла за каждого обучающегося</p>		
<p>2.6. Вовлечение обучающихся к участию в дистанционных (интернет) конкурсах и олимпиадах, курируемых Министерством</p>	<p>Подтверждающие документы</p>	<p>участие- 0,5 балла наличие победителей</p>		
<p>Просвещения РФ, МОиН СО</p>		<p>призеров -1 балл</p>		
<p>2.7. Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в конкурсе «Профессионалы» (участник соревнований и (или) болельщик), выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	<p>Подтверждающие документы</p>	<p>0-10% - 0 б., 10-19% - 0,5 б. 20% и выше – 1 б.</p>		
<p>2.8.Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в конкурсе «Профессионалы»</p>	<p>Подтверждающие документы</p>	<p>участие- 0,5 б , если более 3-х –. 1 б., Победитель: муниципальный уровень – 2 б. окружной уровень -3 б. областной уровень– 4 б. Призер: городской уровень – 1 б. окружной уровень -2 б. областной уровень– 3 б (баллы могут суммироваться, но не более 7б)</p>		
<p>2.9. Доля обучающихся 1 - 9 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	<p>Класс, количество человек, мероприятие.</p>	<p>0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.</p>		
<p>2.10. Количество обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее». При условии выполнения школой декомпозированных показателей.</p>	<p>Список обучающихся, результат</p>	<p>Доля вовлеченных: 0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б. Доля обучающихся, получивших рекомендации от зарегистрированы</p>		

			х: 0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б. (баллы суммируются)		
			<b>Итого: 43,5б</b>		
<b>3. Результативность использования современных технологий (в цифровых технологиях) в образовательном процессе</b>	3.1. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Справка администрации	0-99% - 0 б, 100% - 1 балл		
	3.2. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Справка администрации	Доля достигших результатов: 1-2 уровня не менее 90% – 0,5 б 3-4 уровня не менее 40% - 1б, 5-6 уровень не менее 11% - 1,5б		
	3.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Справка администрации Скриншот сайта Подтверждающие документы	Да- 1 б Нет- 0 б		
			<b>Итого: 3,5б</b>		
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	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, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня). Выступления на конференциях, семинарах, МО, проведение мастер-классов, открытых уроков, и др.	Справка администрации Скриншот сайта Подтверждающие документы	на уровне учреждения- 0,5 балла, муниципальный уровень – 1 б. окружной уровень -1,5 б. региональный уровень – 2 б		
	4.2. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	Подтверждающие документы	Участие: муниципальный уровень – 1 б. окружной уровень -2 б. региональный уровень – 3 б. Победитель: муниципальный уровень – 2 б. окружной уровень -3 б. региональный уровень – 4 б.		

	4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Подтверждающие документы	окружной уровень – 1б областной уровень – 2 б. федеральный уровень – 3 б.		
	4.4. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативного установленного количества часов	Подтверждающие документы	на уровне установленного кол- ва часов – 0 б. Выше установленного кол- ва часов – 1б.		
	4.5. Повышение квалификации педагога по вопросам цифровой трансформации системы образования и (или) цифровизации системы образования	Подтверждающие документы	1б		
	4.6. Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна»	Подтверждающие документы	1б		
	4.7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Подтверждающие документы	1б		
			<b>Итого: 16б</b>		
<b>5. Обеспечение формирования безопасности у детей</b>	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного Юго-Западным управлением для ОО	Список детей	Сохранение охв ата обучающихся класса – 1 балл Повышение или стабильно высокий охват (свыше 90%) – 2 балла		
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса		Наличие – 0б Отсутствие-1б		
	5.3. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Подтверждающие документы	Наличие – 0б Отсутствие- 1 б		
	5.4. Доля 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	Список зарегистрированных на сайте детей с указанием УИНов, копии удостоверений	имеют регистрацию на сайте 100% - 1 балл выполнившего норматив 0-50%-1,5 б, 51-80% - 2б более 81% - 2,5б		

		сдаче нормативов		
	5.5. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Подтверждающие документы	Участие – 1 б. Призер – 1,5 б. Победитель – 2б.	
			<b>Итого: 8,5б</b>	
			<b>ИТОГО: 100б</b>	
			<b>ПОДПИСЬ</b>	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством ГБОУ ООШ с Романовка**

<b>показатели премирования</b>	<b>Критерии</b>	<b>Выплаты в баллах</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
	1. Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащем состоянии учреждения.	1		
	2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1		
	3. Своевременное обеспечение работников предметами хозяйственного обихода.	1		
	4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1		
	5. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
	<b>ИТОГО:</b>	<b>5</b>		

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

**качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений ГБОУ ООШ с Романовка**

Показатели премирования	Критерии	Выплаты в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика уборки помещений	1		
	2. Отсутствие замечаний на качество уборки помещений.	1		
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
	<b>ИТОГО:</b>	3		

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>I. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>	<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоотчет с пояснениями	Частично соответствует – <b>0,5 б.</b> соответствует – <b>1 б.</b> соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – <b>2 б.</b>		
	1.2.	Доля родителей от количества	Опросник (среднее	75%-79% - <b>1 б.</b>		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы

		опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	80%-89% - <b>2 б.</b> 90% и более – <b>3 б.</b>		
	1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Запись в журнале обращения граждан	Наличие - (- <b>3 балл</b> ) Отсутствие - <b>0б.</b>		
	1.4.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Данные ГИС АСУ РСО ДО	До 70% - <b>1 б.</b> Выше 70% - <b>2 б.</b>		
	1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Перспективный план, фотоотчет с пояснениями	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
				<b>Итого: 8 б.</b>		
	2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
	2.1.	Результаты участия воспитанников в	Наличие диплома,	На всероссийском		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы

		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)	грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	уровне – <b>2-4 б.</b> На региональном уровне – <b>1,5-3 б.</b> на уровне округа – <b>1-2 б.</b> на уровне города – <b>0,5-1 б.</b>  <i>(баллы суммируются – максимальное количество баллов – 10б.)</i>		
	2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Заявки, сертификаты, грамота: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница	На первом (отборочном) этапе – <b>1-2 б.</b> Во втором (очном) этапе – <b>3-4 б.</b> Победа во втором (очном) этапе – <b>5 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</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)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – <b>2-4 балла</b> На региональном уровне – <b>1,5-3 балла</b> на уровне округа – <b>1-2 балла</b> на уровне города – <b>0,5-1 балла</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
				<i>10б.)</i>		
				<b>Итого: 30 б.</b>		
	3.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				

	3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	По результатам контроля	Наличие более 3-х – <b>26</b> Наличие не более 3-х - <b>16.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	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	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
				<b>Итого: 3 б.</b>		
	4.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
	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)	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации	Федеральный – <b>2 б.</b> Региональный – <b>1,5 б.</b> Окружной - <b>1 б.</b> На уровне СП- <b>0,5 б.</b>		
	4.2.	Разработка дополнительной	Реализация	Да – <b>1 б.</b>		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	дополнительной образовательной программы (итоговое мероприятие, фотоотчеты, самоанализ)	Нет – <b>0 б.</b>		

	4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – <b>2-4 б.</b> На региональном уровне – <b>1,5-3 б.</b> на уровне округа – <b>1-2 б.</b> на уровне города – <b>0,5-1 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.4.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Наличие договора с СПО, наличие приказа о наставничестве. Копия дневника наблюдений	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
	4.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание,	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>2 б.</b>		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	свидетельство о публикации	На региональном - <b>1,5 б.</b> на окружном - <b>1 б.</b> На уровне ОО – <b>0,5 б.</b> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		

	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>2 б.</b> На региональном - <b>1,5 б.</b> на окружном - <b>1 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b> (баллы суммируются – максимальный балл – <b>10б.</b> )		
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На региональном - <b>1,5 б.</b> На окружном - <b>1 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b>		
	4.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На региональном- <b>1,5-2 б.</b> на окружном - <b>1-1,5 б.</b> на городском – <b>0,5-1 б.</b> на уровне СП - <b>0,5-1 б.</b>		
	4.9.	Повышение квалификации педагога по	Сертификат,	Да – <b>1 б.</b>		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	удостоверение государственного образца, не менее 16ч.	Нет – <b>0 б.</b>		
	4.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – <b>1 балл</b> Нет - <b>0 баллов</b>		
				<b>Итого: 39,5 б.</b>		
	5.	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				

	5.1.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	Таблица с указанием регистрационного номера	5%-10% - <b>0,5 б.</b> 11%-19%- <b>1 б.</b> свыше 20%- <b>1,5 б.</b>		
	5.2.	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	Копия удостоверений, данные ФСК	1%- <b>0,5 б.</b> 2%- <b>1 б.</b> 3% и выше – <b>1,5 б.</b>		
				<b>Итого: 3 б.</b>		
				<b>ВСЕГО: 83,5 б.</b>		
<b>II. Ежемесячные надбавки за выслугу лет</b>	2.1.	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном	Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими	10%		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		учреждении	документами. При выслуге от 3 до 10 лет-10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада	15%		
				<b>Итого: 15%</b>		

<b>III. За сложность контингента воспитанников</b>	3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Журнал взаимодействия со специалистами Диагностика на конец учебного периода. Аналитическая справка (Определяется 1 раз в год в мае)	До 50% - <b>0,5 б.</b> 51%-70% - <b>1 б.</b> Свыше 70% - <b>1,5 б.</b>		
	3.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (наличие справки КЭЖ)	Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		- 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 отсутствуют;  Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>  Да – <b>1 балл</b> Нет – <b>0 баллов</b>  (баллы суммируются – максимальное количество <b>2 балла</b> )		

	3.3.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – <b>3 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.4	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.5.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
	3.6	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.7	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
				<b>Итого: 10,5 б.</b>		
<b>IV. За обеспечение высокой посещаемости детьми СП</b>	4.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 50 до 70% - <b>0,5 б.</b> выше 70% - <b>1 б.</b>		
	4.2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- <b>0,5 б.</b> снижение на 1%- <b>1 б.</b> снижение на 2% - <b>1,5 б.</b> снижение на 3% <b>и выше - 2 б.</b>		

	4.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - <b>1 б.</b> Нет- <b>0 б.</b>		
				<b>Итого: 4 б.</b>		
<b>V. За качество воспитания, создания условий</b>	5.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности,	Справка по результатам контроля	Да - <b>1 б.</b> Нет- <b>0 б.</b>		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
<b>для сохранения здоровья воспитанников</b>		санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса				
	5.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 б.</b>		
				<b>Итого: 2б</b>		
				<b>Итого: 100б.</b>		
				<b>Подпись:</b>		

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
<b>I. За применение в</b>	1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				

процессе воспитания инновационных педагогических технологий	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоотчет с пояснениями	соответствует – <b>0,5 б.</b> соответствует/ осуществляется творческий (авторский) подход – <b>1 б.</b>		
	1.2.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	Протокол динамического развития  (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	Положительная динамика – <b>0,5 балл</b>  Нет динамики – <b>0 баллов</b>		
	1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Аналитическая справка	<b>0 б.</b>  <b>1 б.</b>		
	1.3.	Положительная динамика в результате работы по адаптации с воспитанниками	Аналитическая справка	5% до 10 % - <b>0,5 б.</b> Более 10 – <b>1б.</b>		
	1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам	Приказ, сертификат	Да – <b>1б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
		психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)				

	1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На Всероссийском уровне – <b>4б.</b> На региональном- <b>3 б.</b> на окружном - <b>2 б.</b> на городском – <b>1 б.</b> <i>(баллы суммируются максимальное количество – 10б.)</i>		
	1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Справка по результатам анкетирования, опросник	55-60% от числа обучающихся - <b>0,5 б</b> 61-75% от числа обучающихся - <b>1 б</b> 76-85% от числа обучающихся – <b>1,5б</b> свыше 85% от числа обучающихся - <b>2 б</b>		
	1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Справка по результатам анкетирования, опросник	55-60% от числа обучающихся – <b>0,5 б.</b> 61-75% от числа обучающихся - <b>1 б</b> 76-85% от числа обучающихся – <b>1,5б</b> свыше 85% от числа обучающихся - <b>2 балла</b>		
				<b>Итого: 18,5 б.</b>		
	2.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном</b>				
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
			<b>процессе</b>			

	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)	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b> На региональном - <b>2 б.</b> На городском, окружном - <b>1,5 б.</b> На уровне ОО – <b>0,5 б.</b>  <i>(баллы суммируются максимальный балл – 10б.)</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	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – <b>1 б.</b> Нет – <b>0 б.</b>		
				<b>Итого: 11б.</b>		
	3.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
	3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – <b>2-4 балла</b> На региональном уровне – <b>1,5-3 балла</b> на уровне округа – <b>1-2 балла</b> на уровне города – <b>0,5-1 балла</b> <i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i>		
	3.2.	Результативность презентации собственной	Грамота, диплом,	На всероссийском уровне –		
Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии и

		деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	<b>2-4 балла</b> На региональном уровне – <b>1,5-3 балла</b> на уровне округа – <b>1-2 балла</b> на уровне города – <b>0,5-1 балла</b> (баллы суммируются: максимальное количество - <b>10б.</b> )		
	3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <b>самой ОО</b> , (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>4 б.</b> На региональном - <b>3б.</b> на окружном, городском - <b>2 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b> (баллы суммируются: максимальное количество - <b>10б.</b> )		
	3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <b>иными ОО</b> , (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - <b>4 б.</b> На региональном - <b>3б.</b> на окружном, городском - <b>2 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b> (баллы суммируются: максимальное количество - <b>10б.</b> )		
	3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Программа, рецензия	На всероссийском – <b>2,5б.</b> На региональном – <b>2 б.</b> На окружном- <b>1,5б</b> городском – <b>1 б.</b>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
				На уровне ОО – <b>0,5 б.</b>		
	3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Программа, рецензия	На всероссийском – <b>3б.</b> На региональном – <b>2 б.</b> На окружном- <b>1,5б</b> городском – <b>1 б.</b> На уровне ОО– <b>0,5 б.</b>		
	3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: -учебно-методические материалы; -методические рекомендации; -методическое пособие	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации	Федеральный – <b>2 б.</b> Региональный – <b>1,5 б.</b> Окружной - <b>1б.</b> На уровне СП- <b>0,5 б.</b> <i>(баллы суммируются максимальное количество – 10б.)</i>		
	3.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На региональном- <b>1,5-2 б.</b> на окружном - <b>1-1,5 б.</b> на городском – <b>0,5-1 б.</b> на уровне СП - <b>0,5-1 б.</b> <i>(баллы суммируются максимальное количество – 10б.)</i>		
	3.9.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На всероссийском – <b>2б.</b> На региональном - <b>1,5 б.</b> На окружном - <b>1 б.</b> На уровне СП – <b>0,5 б.</b>		
				<b>Итого: 67,5 б.</b>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
<b>II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет</b>	2.1.	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении	Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами. При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада	<b>10%</b> <b>15%</b>		
<b>III. За сложность контингента воспитанников</b>	3.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заклучения ППК, ПМПК	До 50% - <b>0,5б</b> 51%-70% - <b>1 б</b> Свыше 70% - <b>1,5б</b>		
	3.2.	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.	Справка учителя-логопеда, учителя-дефектолога	<b>0,5 б</b>  <b>1 б</b> <i>(баллы могут суммироваться)</i>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
	3.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПин)	Приказ о комплектовании групп	Да – <b>1 б.</b> Нет - <b>0 б.</b>		
				<b>Итого:5 б.</b>		
<b>V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	5.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса	По результатам контроля	Да - <b>1 б.</b> Нет- <b>0 б.</b>		
	5.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	<b>1 б.</b>		
				<b>Итого: 2б</b>		
					<b>Итого: 104 б.</b>	
				<b>Подпись:</b>		

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов	Оценка комиссии
Сложность контингента воспитанников	Наличие детей с отклонениями в развитии	Заключение ПМПК или справка КЭК	1		
	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	1		
	Превышение плановой наполняемости (по СанПин)	Приказ о комплектовании групп, отчет медсестры	1		
Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в СП	Отношение числа дней пребывания детей к списочному составу групп, ежемесячный отчет медицинской сестры	0,5-1,5		
		75% -0,5, до 80% - 1, свыше 80% -1,5			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников	0,5		
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	1 1		
<b>ИТОГО:</b>			8		

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Размер выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы.	1		
	2. Отсутствие краж по вине работника	1		
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1		

4. Обеспечение сохранности имущества учреждения	1		
5. Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	1		
<b>ИТОГО:</b>	5		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) начальник финансово-экономического отдела ГБОУ ООШ с Романовка**

Показатели премирования	Критерии	Выплаты в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2		
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2		
	3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	1		
	4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	1		
	5. За интенсивную работу на компьютерном оборудовании и копировальной технике.	1		
	6. Качество организации плановых проверок, инвентаризации.	1		
	<b>ИТОГО:</b>	8		

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	<b>Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации</b>			
1	Участие в реализации программы развития школы	1		
2	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1		
3	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	1		
4	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
6	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	1		
7	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1		

8	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
9	Замечания со стороны проверяющих:			
10	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
11	-отсутствие замечаний	1		
12	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1		
13	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	1		
14	Своевременное составление и предоставление отчётности:			
15	-бухгалтерской	1		
16	-налоговой	1		
17	-статистической	1		
18	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1		
19	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	1		
20	Количество работников в образовательном учреждении:			
21	-до 100 человек	1		
22	-от 100 до 200 человек	2		
23	более 200 человек	3		
	Итого баллов:			

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Размер выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Организация деятельности по закупкам</b>	1. Своевременное и качественное составление плана закупок и плана-графика закупок	1		
	2. Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок	1		
	3. Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок	1		
	4. Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье	1		
	5. Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	1		
	6. Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	1		

7.Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	1		
<b>ИТОГО:</b>	7		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы водителя школьного автобуса ГБОУ ООШ с.Романовка\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	2	3	4	5
	<b>Высокая организация работы по уборке помещений</b>			
1	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	1		
2	Отсутствие нарушений по удаленному мониторингу (Глонасс)	1		
3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	1		
	Итого баллов:	3		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы повара СП ГБОУ ООШ с.Романовка\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	2	3	4	5
	<b>Высокая организация работы по уборке помещений</b>			
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания.	2		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	1,5		
3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей.	1,5		
	Итого баллов:	5		

