

СОГЛАСОВАНО

Управляющий совет
Протокол № 22 от 02.09.2024г.
Председатель Совета

_____Тремасова О.В.

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 02.09.2024 г. № 1/11-од
Директор
ГБОУ СОШ им. П.В. Кравцова
с. Старопохвистнево

_____Г.В. Потешкина



Г_В_Потешкина
С=RU,
О=ГБОУ СОШ
им.П.В.Кравцова
с.Старопохвистнево,
CN=Г_В_Потешкина,
E=poteschkina@mail.r u
2024-09-02 17:08:10

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы имени полного кавалера ордена Славы Петра Васильевича Кравцова с.
Старопохвистнево муниципального района
Похвистневский Самарской области
(ГБОУ СОШ им.П.В.Кравцова с.Старопохвистнево)**

Согласовано

Протокол заседания
первичной профсоюзной организации
от « 02 » сентября 2024 год № 9-4

Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени полного кавалера ордена Славы Петра Васильевича Кравцова с. Старопохвистнево муниципального района Самарской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 (далее - Постановление) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (заголовок с учетом изменений на 31 декабря 2015 года) в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485, от 08.09.2010 г. № 398, от 27.10.2011 г. № 702, от 31.10.2012 г. № 600 (вступает в силу с 1 января 2013 года), от 21.03.2013 г. № 107, от 12.12.2013 г. № 756 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 октября 2013 года), от 16.12.2013 г. № 762 (вступает в силу с 1 января 2014 года), от 17.02.2014 г. № 79 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет своё действие на отношения, возникшие с 1 января 2014 года), от 31.12.2015 г. № 917, от 15.12.2016 г. № 736, от 01.02.2017 г. № 62 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2017 года), от 15.01.2018 г. № 9, от 19.12.2019г. № 959, 05.02.2021г. № 51, от 10.06.2021г. № 390, от 26.10.2022г. № 893, от 16.08.2023г. № 650;
- с учетом: определение Верховного суда Российской Федерации от 18 апреля 2012 года № 46-АПГ 12-3
- постановление Правительства Самарской области от 24 сентября 2012 года № 464
- постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2012 года № 576
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 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.
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 12 декабря 2022 года № 753-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 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».
- Постановлением Правительства Самарской области 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 (Наименование в редакции Поста-

новлений Правительства Самарской области от 31.12.2015 г. № 917; от 17.12.2020 г. № 1041; от 09.06.2023 г. № 462)» (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 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, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)), от 05.02.2021 г. № 51, от 25.03.2022 г. № 169, от 13.09.2022 г. № 757, от 26.10.2022 г. № 893, от 16.08.2023 г. № 650, от 16.08.2023 г. № 656, от 17.01.2024 г. № 10, от 22.01.2024 г. № 18)

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од, с изм., внесенными Приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 N 555-од;
- 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);
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 года № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности (с изменениями на 12 октября 2020 года) (в ред. Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 12.10.2020 N 861-р)
- иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

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

1.4. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

- заработная плата работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;

- должностные оклады работников общеобразовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;
 - выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.
- 1.5. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника общеобразовательного учреждения по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.
- 1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в общеобразовательном учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ОУ, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему).
- 1.7. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с советом учреждения и утверждается приказом директора.
- 1.8. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.
- 1.9. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.
- 1.10. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ им. П.В. Кравцова с. Старопохвистнево.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ им. П.В. Кравцова с. Старопохвистнево.

2. Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, которые до вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» относились к следующим типам: общеобразовательные учреждения, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения (далее - общеобразовательное учреждение), осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования и науки Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области от 29.09.2006 № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым» и от 17.12.2015 № 847 «О дополнительном финансировании оплаты труда работников образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры)», утвержденного постановлением Правительства Самарской области (далее – постановления Правительства) (утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617, далее – «Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области»), а так же нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования и (или) адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования и нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода (утвержденных Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 31.10.2012 N 600, от 12.12.2013 N 756,

от 16.12.2013 N 762, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576, изм. от 10.06.2021 N 390, с изм., внесенными ППСО от 26.10.2022 N 893, от 21.12. 2022 N 1199, а так же нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося (утвержденных Постановлением Правительства Самарской области 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (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 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, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), с изм., внесенными ППСО от 26.10.2022 N 893), Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629, приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

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

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

где NRO_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

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

N_z – количество месяцев в z -м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

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

12 – количество месяцев в году;

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

на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) обра-

зовательных 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», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы) состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:
оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

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

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

2) 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, получен-

ный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

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

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

3) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты 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;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов на 1 сентября и на 1 января.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, финансово-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

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

$$ЗП_{п} = БЧ_{п} + СП_{п} + СТ_{п},$$

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

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

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

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;

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_{pr} – 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 приказом.

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

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

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

$$СП_n = ((БЧ_n \times K_{зн}) - БЧ_n) + ((БЧ_n \times K_{нм}) - БЧ_n) + Д,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в

сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается приказом руководителя 2 раза в год на 1 сентября и на 1 января;

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

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:

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

где $ЗП_{р}$ – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{р}$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{р} = ЗП_{пср} \times K_{р} + Ч_{р},$$

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

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

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

$$СТ_p = C_p,$$

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

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

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

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

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

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

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

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

$Р$ – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$СТ_{зг} = C_p,$$

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

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

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

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

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

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

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

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения устанавливается приказом руководителя ГБОУ СОШ им. П.В. Кравцова с. Старопохвистнево 2 раза в год, в январе и в сентябре, но не менее соотношения, установленного пунктом 13 настоящего положения.

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

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

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

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

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

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

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.» (от 10.12.2016 № 1339)

2.1.15. Заработная плата директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения формируется за счет фонда оплаты труда школы и структурных подразделений. Часть заработной платы сформированной за счет структурных подразделений по состоянию на 1 января и 1 сентября утверждается приказом директора, при формировании штатного расписания.

2.2. Заработная плата работников структурных подразделений детских садов Учреждения (далее - дошкольное образование 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 стимулирующих выплат.

2.2.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

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

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

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 раннего возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);
ежемесячная надбавка за выслугу лет.

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с 1 января 2013 года)

2.2.3. Должностные оклады (оклады) работников структурных подразделений дошкольного образования учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.2.4. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников структурных подразделений дошкольного образования учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

2.2.5. Работникам структурных подразделений дошкольного образования учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

2.2.6. Оплата труда руководителя структурного подразделения дошкольного образования учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю структурного подразделения дошкольного образования учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

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

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

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

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

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

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац введен согласно изменениям на 15 января 2018 года);

$OЗ$ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (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);

$У$ – объем средств областного бюджета, предусмотренный 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», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

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

2.2.11. 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.

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

2.2.13. Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования:

базовая часть - в размере 71,7% от фонда оплаты труда (абзац с изменениями на 15 января 2018 года);

стимулирующая часть - в размере 28,3% от фонда оплаты труда (абзац с изменениями на 15 января 2018 года);

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода:

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

стимулирующая часть - в размере 23,2% от фонда оплаты труда;

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных).

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

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 раннего 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.

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.

(п. 4.1.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600)

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 пятом пункта 2.3.5 настоящего Положения, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки. (п. 4.1.2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

2.2.14. Работникам структурных подразделений дошкольного образования учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

2.2.15. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.16. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

2.4. Установленные работнику компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении от оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

2.5. Размер выплат работникам стимулирующего и компенсационного характера, период их действия утверждается приказом работодателя.

2.6. Компенсационные выплаты (доплаты) работникам устанавливаются один раз в год на начало первого учебного полугодия или в течение полугодия на определённый срок. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.7. При установлении выплат, а также определения их размера учитываются эффективность (качество), результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.8. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

2.9. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

3. Условия и порядок назначения доплат, надбавок, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда работникам ОУ.

3.1. Доплаты связаны с возложением на работника каких – либо дополнительных трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора.

3.2. Сумма доплат и выплат работникам образовательного учреждения, включая директора ОУ, ограничивается максимальными размерами.

3.3. Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по представлению заместителей руководителя на основании письменного согласия работника по состоянию на 01 сентября и 01 января при формировании штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

3.5. Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

3.6. Доплаты за наличие вредных условий труда на рабочем месте устанавливаются на основании приказа по ОУ на основании результатов специальной оценки условий труда в зависимости от класса вредности.

3.7. Специальный фонд оплаты труда ОУ включается в структуру базовой части фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.8. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

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

3.10. Доплаты компенсационного характера, применяемые в учреждении за выполнение дополнительной работы

Наименование	Размер
• проверка тетрадей и письменных работ	до 15 %
• заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, кабинеты Точки Роста и т.д.)	до 10 %
• консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 15 %
• самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники	до 50 %
• за работу педагогических работников с родителями	до 25%
• организация предпрофильной подготовки учащихся	до 15 %
• ведение персонифицированного учета	до 45 %
• оформление документов на льготное пенсионное обеспечение	до 25 %
• самостоятельная подшивка документов	до 50 %
• работа с архивом (оформление и хранение)	до 35 %
• ведение статистической отчетности	до 35 %

• учет и организация горячего питания с детьми ОВЗ	до 45 %
• организация и ведение документации школьного горячего питания	до 10 %
• руководство и организация работы школьного хора (сверх программы внеурочной деятельности)	до 25 %
• руководство и организация работы школьного музея (сверх программы внеурочной деятельности)	до 25 %
• руководство и организация работы первичного отделения Российского Движения детей и молодежи (сверх программы внеурочной деятельности)	до 50 %
• Руководство и организация работы школьной службы примирения	до 25 %
• руководство методическими объединениями	до 20 %
• внедрение современных образовательных технологий	до 20 %
• внедрение и контроль в процесс обучения здоровьесберегающих технологий	до 20 %
• осуществление мониторинга состояния здоровья и уровня физического развития учащихся и физическую подготовку	до 15 %
• организация работы с программным комплексом АСУ РСО	до 50 %
• организация работы с программным комплексом «АТТЕСТАТЫ»	до 20 %
• организация работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании	до 50 %
• организация работы с программным комплексом «Мониторинг образования» модуль «Работа с предписаниями»	до 50 %
• ведение воинского учета	до 50 %
• подготовка демонстрационных опытов	до 10 %
• организация работы по безопасности жизнедеятельности ОУ	до 50 %
• организация деятельности по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма, реализацию образовательной деятельности «Безопасность», сотрудничество с отделением ГИБДД в сфере профилактики детского дорожно-транспортного травматизма	до 50 %
• за внеклассную работу по физической культуре	до 30 %
• выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	до 10 %
• организацию деятельности школьного Медиацентра	до 50 %
• за ведение официальной страницы ОУ в ВКонтакте	до 50 %
• Ведение протоколов общих собраний, педагогических, управляющих советов, и иных протоколов в соответствии с требованиями	до 25 %
• Выполнение обязанностей библиотекаря	до 50 %
• выполнение функции наставника	до 15%
• организация работы и руководство экспериментальной площадкой, инновационной деятельности учреждения	до 100 %
• Работа в комиссиях разного уровня: - за участие в экспертной комиссии - за участие в закупочной комиссии - за участие в приёмочной комиссии - за участие в постоянно действующей инвентаризационной комиссии - за участие в комиссии по развитию образовательного процесса	до 50 % до 15 % до 25 % до 10 % до 25 %
• Оформление, озеленение помещений школы, детских садов и прилегающих к ним территорий	до 50 %
• Организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача-педиатра с детьми, состоящими на персонифицированном учете (часто болеющие)	до 70 %
• Работа в системе единой электронной очереди Е-услуги	до 50 %
• оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов воспита-	до 15 %

тельно-образовательного процесса	
•своевременное и качественное ведение банка данных детей охваченных различными видами контроля	до 25 %
•организация работы с программным комплексом ЕИС (единая информационная система закупок)	до 50 %
•работа на официальном сайте размещения информации об учреждении www.bus.gov.ru	до 40 %
• За интенсивность, напряженность труда	до 100%
•осуществление мониторинга, аудита и контроля закупок товаров, работ, услуг, определение поставщиков, обеспечение гласности осуществления закупок	до 50 %

3.11. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитываемыми 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;

- учитываемыми квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

3.12. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда **до 12%**;

- доплаты за работу в ночное время (**35%**);

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплаты за сверхурочную работу;

- доплаты за совмещение профессии (должности);

- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

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

- доплаты за выполнение работ различной квалификации.

- надбавка за работу в группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);

- пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работника выплачиваются работодателем;

3.13. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.14. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации (приложение № 1)

3.15. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, в соответствии с Законом РФ от 10.07.2007г. п.8 ст.55 № 3266-1 «Об образовании», пунктом 11 статьи 108 ФЗ «Об образовании в РФ» № 279 от 29.12.2012 г.

3.16. Установить ежемесячное вознаграждение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 года, в редакции постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25, от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (в ред. 16.07.2020)) в сумме 2015 рублей при наполняемости класса 14 и более человек, в классах наполняемостью менее 14 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

3.17. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 года № 448 и Соглашением о выделении трансфертов, педагогическим работникам, осуществляющих классное руководство, устанавливается дополнительное вознаграждение за счет средств федерального бюджета в размере 5 000 рублей за класс, класс-комплект вне зависимости от наполняемости, но не более чем за 2 класс, класса-комплекта.

С 1 марта 2024 года в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 17.04.2024 года № 277 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» размер вознаграждения, выплачиваемый за счет средств федерального бюджета, составляет 5 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более и 10 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя. На период отсутствия классного руководителя (болезнь, учебный отпуск, командировка) функции классного руководителя возлагаются по приказу на педагогического работника, ведущего предметы в данном классе, с первого дня отсутствия основного классного руководителя.

3.18. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 16.02.2024 года № 94 и Соглашением о предоставлении субсидии из областного бюджета в целях развития психолого-педагогической службы в системе образования, педагогам-психологам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пять тысяч) рублей на ставку заработной платы с 1 января 2024 года.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.2. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа директора ОУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда учреждения.

4.3. Стимулирующий фонд школы устанавливается приказом руководителя 2 раза в год, в сентябре и январе и распределяется следующим образом:

- не более 3% на стимулирующие выплаты руководителю;
- не менее 85 % на стимулирующие надбавки (не менее 80 % учителям, не более 20 % остальным работникам), в том числе педагогическим работникам надбавка за квалификационную категорию – ежемесячно и надбавка за выслугу лет - ежемесячно;
- не более 12 % на премии.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образования распределяется следующим образом:

- 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 раннего 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.

4.4.1. 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.

(п. 4.1.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с 1 января 2013 года)

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 4.1.1 настоящего Положения, суммируются.

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

(п. 4.1.2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

4.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дополнительного образования распределяется следующим образом:

- надбавка за выслугу лет - ежемесячная;

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- надбавка за эффективность (качество) работы по результатам портфолио – ежемесячная;

- премии и иные поощрительные выплаты.

Максимальный период выплат – один год.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в соответствии с 90 постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013 года «Педагогические работники» в следующих размерах:

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

- при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. 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.

4.6. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.7. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

4.8. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда) устанавливаются 1 раз в год (в январе по итогам календарного года) на срок не более одного года.

4.9. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8) критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

- Работники общеобразовательного учреждения представляют директору материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ и по форме, утвержденной приказом директора, не позднее 20 августа текущего года.
- Размеры выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный в оценочном листе. Баллы в оценочном листе проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели в оценочном листе являются основанием для назначения выплат. К оценочному листу работник учреждения прикладывает пояснительную записку, содержащую информацию, подтверждающую достижение значений по каждому критерию и показателю стимулирования, а также копии документов, подтверждающих достижение значений показателей оценочного листа (дипломов, грамот, свидетельств и др.) Комиссия не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статистических данных учреждения, содержащих персональные данные.
- Оценочный лист заполняется на каждого работника Учреждения, за исключением внешних совместителей.
- Оценочный лист подписывается председателем экспертной комиссии.
- Состав экспертной комиссии определяется приказом директора Учреждения.
- В состав экспертной комиссий включаются: заместители директора, председатель первичной профсоюзной организации, руководители методических объединений, специалист по кадрам, представители Управляющего Совета (из числа родительской общественности), представитель органа управления образованием (по согласованию), представитель органа муниципального образования (по согласованию).
- Председатель экспертной комиссии выбирается тайным голосованием из числа членов экспертной комиссии.
- После утверждения оценочных листов директор ОУ в течение трех дней представляет в экспертную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ, являющуюся основанием для их стимулирования 1 раза в год: не позднее 01 сентября текущего года.
- Экспертная комиссия обязана в течение 3 дней после представления аналитической информации директором школы её рассмотреть и утвердить итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников ОУ за истекший годовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников Школы делится на общее количество фактически набранных баллов в соответствии с Приложением 2, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Офб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Офб – общие фактическое количество баллов, которые находятся по формуле:

$$\text{Офб} = \text{Фб} \times \text{Кп}$$

где Фб – общее фактическое количество баллов, Кп – количество педагогических работников.

Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу Школы производить исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части административно-хозяйственного и обслуживающего персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 4, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Омб – общие максимально запланированные баллы которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где Мб – максимально запланированное количество баллов по категориям, Кп – количество административно- хозяйственного и обслуживающего персонала.

Стимулирующие выплаты педагогическому и вспомогательному персоналу СП дошкольного образования производить исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части соответствующей категории персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 5,6, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где Стб– стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ соответствующей категории персонала; Омб– общие максимально запланированные баллы в данной категории, которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где Мб – максимально запланированное количество баллов соответствующей категории персонала, Кп– количество работников соответствующей категории.

Директор ОУ не позднее 01 сентября текущего года издаёт распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.10. Работник ОУ знакомится с решением экспертной комиссии по установлению надбавок за результативность его труда и, в случае своего несогласия с оценкой в течении двух рабочих дней направляет письменное заявление на имя директора учреждения с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.

4.11. По поручению директора Учреждения члены экспертной комиссии повторно рассматривают материалы работника ОУ и в течение 3-х дней готовят письменный ответ.

4.12. Предложения членов экспертной комиссии учитываются директором ОУ при подготовке приказа на установление выплат.

4.13. Предложения комиссии по установлению надбавок за результативность работы работника ОУ могут быть приняты директором Учреждения к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов комиссии и завизированы председателем экспертной комиссии.

4.14. Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утверждённых министерством образования и науки Самарской области. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 3) критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.15. Надбавки за эффективность (качество) работы учебно-вспомогательного персонала, работников бухгалтерии и персонала, не связанного с образовательным процессом, устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 4) критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.16. Надбавки за эффективность (качество) работы работников структурного подразделения дошкольного образования, устанавливается на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности (приложение № 5).

4.17. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения дополнительного образования, устанавливается на основании прилагаемых (приложение № 7) критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.18. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения дополнительного образования, устанавливается на основании прилагаемых (приложение № 6) критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.19. Надбавки за эффективность (качество) работы работников структурного подразделения дополнительного образования, устанавливается на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности (приложение № 5).

4.20. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МО и НСО.

4.21. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.22. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.23. При переводе из другого образовательного учреждения за педагогическим работником могут быть сохранены стимулирующие выплаты полностью либо частично, при наличии экономии по стимулирующей части и на усмотрение директора Учреждения, по решению экспертной комиссии. При выходе работника из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком за ним сохраняются стимулирующие выплаты, которые выплачивались работнику на момент его ухода в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком.

4.24. Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Положением.

4.25. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Корректировка денежного веса 1 балла производится и в случае наступления права на стимулирующие выплаты у впервые принятых работников в соответствии с пунктом 14.18. настоящего Положения.

4.26. Стимулирующая выплата, надбавка за интенсивность и напряженность устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

4.27. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания (ст. 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса РФ).

4.27.1. Премироваться могут все сотрудники учреждения, не имеющие не снятых письменных взысканий в течение последнего календарного года.

4.27.2. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

- экономия единого фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- доходы от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

4.27.3. Решение о премировании работников принимается директором ОУ на основании ходатайства председателя первичной профсоюзной организации или Совета ОУ, а также представления заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер премии. Выплата премии работникам образовательной организации облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитывается при исчислении среднего заработка.

4.28. Премирование может быть как поощрение (награждение) отличившихся работников.

По результативности работы Учреждения в течение определённого периода (учебного года, четверти или иного) может осуществляться премирование всех категорий работников приказом директора.

4.29. Премии выплачиваются:

- за профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственно руководителя;
- за активное участие в общественной жизни, направленное на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за соблюдение сроков и качественную подготовку образовательного учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений;
- за проведение открытых уроков, занятий;
- за выступления (доклады) на педсоветах;
- за разработку методических пособий и использование их в работе;
- за выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата;
- за организацию и проведение семинаров, совещаний, "круглых столов" и т.п.;
- по результатам участия работника в конкурсах профессионального мастерства;
- за выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, за информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения.
- за участие в окружном конкурсе «Учитель года», «Воспитатель года»;
- достижение высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, воспитанников;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- за качественное выполнение плана воспитательной работы;
- за качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- за подготовку школьной команды к различным спортивным соревнованиям;
- за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;
- за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;
- за сохранение контингента учащихся;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ;
- за качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам);
- за организацию и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся;
- за подготовку и участие образовательного учреждения в городских, областных мероприятиях, посвященных знаменательным событиям и праздникам;
- за организацию и активную работу с детьми в пришкольном лагере;
- в связи с профессиональным праздником «День учителя», «День дошкольного работника»;
- за высокие результаты в воспитательной работе, системный подход и реализацию целевых комплексных программ развития воспитания;

- за успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
- по итогам работы за квартал, месяц, полугодие, год;
- за активное участие в пополнении внебюджетного фонда ОУ за счёт спонсоров;
- работнику, не использовавшему больничный лист в течение года;
- иные поощрительные выплаты: премирование к юбилейным датам со дня рождения (50 лет - женщины и мужчины, 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины).

4.30. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам ОУ снижаются (отменяются) за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, конференциях, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины;
- систематически допускающие нечеткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава ОУ, распоряжений администрации (не повлекшие за собой письменного взыскания).

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказа руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

5. Выплата заработной платы.

5.1. Срок выплаты заработной платы.

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа каждого месяца. При этом 25 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца, на основании табеля учета рабочего времени, окончательный расчет за вторую половину месяца (включая стимулирующие выплаты) выплачивается 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.1.2. Оплата ежегодного и дополнительного отпуска производится не позднее чем за три дня до начала отпуска. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию производится на основании справки подтверждения. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется при увольнении.

5.2. Форма выплаты заработной платы.

5.2.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в рублях, путём перечисления на зарплатные пластиковые карты работников учреждения.

5.4. Расчетный листок.

5.4.1. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

5.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.6. По истечении срока трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающейся работнику, производится в соответствии с действующим законодательством.

6. Удержания из заработной платы.

6.1. Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией могут производиться:

6.1.1. для возмещения неотработанной выплаченной заработной платы за первую половину месяца выданной работнику;

6.1.2. для погашения неизрасходованной и своевременно не возвращенной выплаченной заработной платы за первую половину месяца, выданной в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

6.1.3. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

6.1.4. при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

6.2. Перечисленные удержания, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, производятся не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

7. Материальная помощь.

7.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (свыше 3-х месяцев);

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

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

7.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

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

7.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

8. Меры социальной поддержки.

8.1. В целях совершенствования социальной защищенности работников в общеобразовательном учреждении осуществляются выплаты за счет средств областного бюджета.

8.2. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 года № 186, Постановлением Правительства Самарской области от 28.08.2024г. № 619 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, до средней заработной платы в сфере общего образования в Самарской области осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 7500 (семь тысяч пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

8.3. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239, Приказом Руководителя Северо-Восточного управления Министерства образования и науки Самарской области № 031-од от 03 февраля 2016 года осуществляются ежемесячные денеж-

ные выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в общеобразовательном учреждении. Денежная выплата осуществляется молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в общеобразовательное учреждение, являющееся его основным местом работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в общеобразовательное учреждение.

С 1 сентября 2024 года в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 19.06.2024г. № 450 денежная выплата молодым специалистам в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, осуществляется в размере 10000 (десять тысяч) рублей.

9. Иные вопросы оплаты труда.

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другими причинами педагогических работников, продолжавшего не более двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем умножения средней расчетной единицы за 1 час на количество часов педагогической работы, на количество учащихся в классе, деления класса на группы, категоричность педагогического работника, ученая степень, почетное звание.

9.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

9.3. Рабочая (учебная) нагрузка педагога может быть изменена (увеличение\уменьшение) в течение учебного года в следующих случаях:

- при замещении отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжающейся свыше двух месяцев;
- при изменении наполняемости классов;
- при отсутствии положительной динамики результатов работы;
- при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся;
- при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка.

9.4. При сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельствам повлекшим введение режима готовности, введение нерабочих дней в соответствии с Указом Президента РФ «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», установленные нерабочие дни оплачиваются с сохранением за работниками заработной платы. Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере. Если работник находится в отпуске, то нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

9.5. Дистанционное обучение учащихся осуществляется в режиме дистанционной работы. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, свя-

занным с ее выполнением, Стороны используют, в том числе, сеть Интернет, мобильную связь. Работнику на период дистанционной работы на основании заявления выдается оборудования (ноутбук, принтер). В заявлении также указывается, что работник выполняет трудовую функцию дистанционно, вне места расположения Работодателя. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

9.6. В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников ОУ уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому ОУ на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников.

9.7. Педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению органа исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования (далее - ГИА) в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения ГИА,

Предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливается постановлением Правительства Самарской области от 22 мая 2019 года № 336. Компенсация выплачивается на основании ведомостей учета дней участия педагогического работника, предоставленной им в образовательное учреждение.

I. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№	Виды	Размер %
1	За работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3	За работу с вредными условиями труда: шеф-повару, повару	до 12%
4	За работу с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии	
	руководителю структурного подразделения	20%
	воспитателю, старшему воспитателю, методисту	20%
	учителю-логопеду, учителю - дефектологу	20%
	музыкальному руководителю	20%
	инструктору по физической культуре	20%
	педагогу-психологу	20%
	младшему воспитателю, помощнику воспитателя	15%

Критерии оценки эффективности (качества) работы педагогического работника

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Экспертная оценка
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3 балла - положительная динамика; 2 балла - стабильный результат		
2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл - отсутствие неуспевающих обучающихся (по итогам учебного года)		
3	Результаты итоговой аттестации выпускников на уровне основного общего образования	4 балла за класс - отсутствие неуспевающих учеников по русскому языку, математике; 2 балла - доля неуспевающих выпускников (математика, русский язык) ниже среднего значения по образовательному округу Предметы по выбору: 3 балла – справились свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель; 2 балла – справились от 30 % до 60% обучающихся; 1 балл – справились до 30% обучающихся		
4	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	1 балл - соответствие по одному предмету; 2 балла - соответствие по двум предметам		
5	Доля обучающихся, которые по преподаваемому	1 балл - на уровне среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку;		

	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»	2 балла - выше среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку По предметам по выбору: 1,5 балла - свыше 60% обучающихся, выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель; 1 балл - от 30 % до 60% обучающихся, выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель; 0,5 балла - до 30 % обучающихся, выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель		
6	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100 %	2 балла – обязательные предметы 1 балл – предметы по выбору		
7	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам) , на уровне или выше среденего значения по «образовательному округу»	3 балла - выше среднего значения по образовательному округу; 2 балла - на уровне среднего значения по образовательному округу; 1 балл - наличие выпускников, получивших на ЕГЭ от 81 до 100 баллов		
8	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	4 балла - 100%		
9	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении»,	1 балл - за каждого обучающегося		

	которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучающиеся у учителя			
10	Результаты независимой оценки качества обучения (ВПР, РКР, НИКО)	2 балла - отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; 1 балл - доля неуспевающих обучающихся ниже среднего значения по муниципалитету		
11	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	0,5 балла - соответствие по одному предмету; 1 балл - соответствие по двум предметам		
12	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл – отсутствие обоснованных жалоб		
13	Достижение высокого уровня освоения образовательной программы в классах, где преподаёт учитель	4 балла - уровень освоения образовательной программы по результатам итоговых письменных работ, промежуточной аттестации в 5-8, 10-х классах выше или соответствует уровню по предмету (математика, русский язык - 70%); 3 балла – физика - 80% и выше; 2 балла - история, обществознание география, биология, иностранный язык, информатика, химия - 80% и выше; начальная школа (2-4 классы): математика, русский язык - 80% и выше		
14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл - отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН); 0,5 балла – снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН);		

15	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1 балл - выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО; 0,5 балла - на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО		
16	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100 %	0,5 балла		
17	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому	1 балл - 30-49 % обучающихся участвуют в проектах; 1,5 балла - 50-75% обучающихся участвуют в проектах; 2 балла - 75-100% обучающихся участвуют в проектах; 5 баллов - сопровождение какого-либо детского, юношеского движения и т.д.		

	воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и(или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержке общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагога показателя				
Итого по 1 критерию –					
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	На районном уровне	Очно 1 балл	Дистанционн о 0,5 балла	
		На окружном уровне	2 балла	1 балл	
		На региональном уровне	3 балла	2 балла	
		На всероссийском или международном уровне	4 балла	3 балла	
		Примечание: баллы суммируются			
2	Доля обучающихся	1 балл – участие 80% обучающихся участвуют во			

	4-11-ых классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	всероссийской олимпиаде школьников на школьном уровне				
3	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	2 балла – на окружном уровне; 3 балла – на областном уровне; 4 балла – на всероссийском уровне				
4	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) по любому из направлений, в т.ч. «Экология», «Патриотическое воспитание», «Волонтерство», «РДШ», «Управленческое самоуправление»	На районном уровне	Очно 1 балл	Дистанционн о 0,5 балла		
На окружном уровне		2 балла	1 балл	2 балла		
		На региональном уровне	3 балла	2 балла		
		На всероссийском или международном уровне	4 балла	3 балла		
Примечание: баллы суммируются						
5	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных	1 балл - на районном уровне; 2 балла – на окружном и зональном уровне; 3 балла – на областном и региональном уровне; 4 балла – на всероссийском и международном уровне				

	(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)	Примечание: баллы суммируются		
6	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	3 балла - за 1 ученика		
7	Доля обучающихся 6 – 11-ых классов, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнования и/или болельщик), реализуемых в рамках движения	1 балл – за участие (участник соревнований и/или болельщик) 20% и более обучающихся		

	«Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику			
8	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6 – 11-ых классов, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	2 балла		
9	Доля обучающихся 6 – 11-ых классов и родителей, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональным и компетенциями (профессиональным и областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителем показателя, с учётом установленного ТУ/ДО для ОО	1 балл – за регистрацию 80% и более обучающихся; 2 балла – за организацию тестирования всех зарегистрированных обучающихся; 3 балла – за прохождение всеми зарегистрированными обучающимися профпроб		
10	Участие обучающихся в очных и дистанционных	1 балл – за участие; 2 балла – за каждого победителя/призёра		

	конкурсах для обучающихся с ОВЗ				
Итого по 2 критерию –					
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки	<p>На районном уровне</p> <p>На окружном уровне</p> <p>На региональном уровне</p> <p>На всероссийском или международном уровне</p>	<p>Очно</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p>	<p>Дистанционн о</p> <p>0,5 балла</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>	
2	Наличие обучающихся у учителя, в т.ч. классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль: Учи.ру, Яндекс.Учебник; Онлайн-платформа «Скайенг», Издательство «Просвещение», «Лекториум»	1 балл - не менее 50 % от общего числа обучающихся классов, в которых преподает учитель			
3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся, внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	2 балла			
4	Использование учителем в образовательном процессе	1 балл - презентация методической разработки урока, внеурочного занятия, авторских заданий по ФГ (не менее 5 заданий) на уровне ОО 2 балла – на уровне округа;			

	технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	3 балла – на уровне области				
5	Участие педагогических работников ОО в мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся (семинары, конференции, форумы, круглые столы, мастер-классы, Апрельские встречи)	<p>На районном уровне</p> <p>На окружном уровне</p> <p>На региональном уровне</p> <p>На всероссийском или международном уровне</p>	<p>Очно</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p>	<p>Дистанционн</p> <p>о</p> <p>0,5 балла</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>		
		Примечание: при условии коллективного участия баллы делятся на количество выступающих				
6	Эффективность руководства инновационной деятельностью и методической работой, эффективность организации работы с органами профилактики	<p>Эффективность руководства инновационной деятельностью и методической работой – от 1 до 20 б.</p> <p>Эффективность организации работы с органами профилактики – от 1 до 20 б.</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины – от 1 до 5 б.</p> <p>Соответствие школьного сайта предъявляемым требованиям – от 1 до 10 б.</p>				
Итого по 3 критерию –						
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога						
1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образования, организованных иными ОО (в	<p>На районном уровне</p> <p>На окружном уровне</p> <p>На региональном уровне</p> <p>На всероссийском или международном уровне</p>	<p>Очно</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p>	<p>Дистанционн</p> <p>о</p> <p>0,5 балла</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>		

	зависимости от уровня)				
2	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, социальных сетях, в т.ч. печатные публикации за отчётный период	0,5 балла – размещение информации в официальных аккаунтах ОО (ответственным лицом) 1 балл – не менее 2 публикаций на официальном сайте школы и (или) иных Интернет-ресурсах 2 балла – не менее 1 публикации в периодических печатных изданиях, сборниках			
3	Результаты участия работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): «Учитель года», «Классный руководитель», «Воспитать человека»	1 балл - участие на районном уровне; 2 балла – участие на окружном уровне; 3 балла – участие на зональном уровне; 4 балла – участие на областном уровне; 5 баллов – участие на всероссийском уровне 3 балла - победитель, призер, лауреат, дипломант на районном уровне; 4 балла – на окружном уровне; 5 балла – на зональном; 6 балла – на областном уровне; 7 баллов - на всероссийском уровне Примечание: баллы суммируются			
4	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества ОО по модели «педагог-педагог»	1 балл - наличие у наставляемого педагога обучающихся, ставших победителями/призёрами/лауреатами/дипломантам и олимпиад и конкурсных мероприятий на окружном уровне; 2 балла - наличие у наставляемого педагога обучающихся, ставших победителями/призёрами/лауреатами/дипломантам и олимпиад и конкурсных мероприятий на региональном/областном уровнях; 3 балла - наличие у наставляемого педагога обучающихся, ставших победителями/призёрами/лауреатами/дипломантам и олимпиад и конкурсных мероприятий на всероссийском уровне; 10 баллов – за методическое сопровождение наставничества			
5	Повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационных платформ	0,5 балла – за каждый пройденный курс на сайте «Единый урок» по требованию ОО (удостоверение/сертификат); 2 балла - за 2 курса по одному в каждом полугодии с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в			

		РФ»/за каждый пройденный курс на цифровой образовательной платформе «Академия «Просвещение» Примечание: баллы суммируются		
Итого по 4 критерию –				
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл – отсутствие		
2	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл - доля обучающихся-участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО составляет от 55% и выше (от общей численности обучающихся классов, в которых преподает учитель); 2 балла - наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет 2-4 %; 3 балла - наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет 5% и выше		
Итого по 5 критерию –				
Всего баллов –				

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя

№	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов	Эксперт	Самооценка
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1		
1.2	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3		
1.3	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1		
1.4	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	2		
1.5	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2		
1.6	Р Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2		
1.7	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2		
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2		
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2		
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2		

1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2		
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2		
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения среднего балла по всем предметам ЕГЭ, сдаваемым в отчетном и прошлом году – 1 балл	2		
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1		
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1		
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет(-ты): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиНСО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1		
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: <u>на окружном уровне:</u> 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; <u>на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиНСО на текущий период):</u> 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; <u>на всероссийском или международном уровнях</u> - 3 балла	3		
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2		
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2		
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2		
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3		
1.23.	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1		
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2		
Итого:		44		
2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в	1		

	общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% - 1 балл			
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл	1		
2.3	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1		
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1		
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1		
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	2		
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1		
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1		
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2		
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% - 79 % - 0,5 балла; 80% и более – 1 балл	1		
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 1 балл	1		
Итого:		17		
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения			

3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2		
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1		
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
Итого:		5,5		
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1		
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1		
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1		
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
Итого:		5		
5.	Эффективность управленческой деятельности			
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3		
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ор-	2		

	ганы: 2 балла			
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1		
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1		
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2		
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2		
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2		
Итого:		13		
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1		
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1		
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5		
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1		
Итого:		4,5		
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1		
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2		

7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 3 балла	3		
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 2 балла	2		
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше – 2 балла	2		
	Итого:	11		
	Всего:	100		

Критерии оценки результативности и качества (эффективности труда)
работников ОУ

Показатели	Критерии	Максимальный балл	Эксперт	Самооценка
I. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов (главный бухгалтер, бухгалтер)	1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	3		
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	3		
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2		
	4. Отсутствие замечаний в учетной политике ОУ.	2		
	5. Отсутствие нарушений при ведении, содержании документации, составлении и сдачи отчетов.	2		
	6. Отсутствие нарушений при уплате налогов, платежей и сборов.	2		
	7. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по ведению персонифицированного учета.	2		
	8. За высокую результативность сбора родительской платы и сдачи отчетности по сбору родительской платы в вышестоящую организацию: ➤ от 50% до 70% - 1 балл ➤ от 70% до 90% - 2 балла ➤ свыше 90% - 3 балла	3		
	9. Эффективность использования современных технологий (наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет)	2		
	10. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	2		
	11. Отсутствие обоснованных замечаний по ведению кассовой документации	2		
	12. Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности	2		
	13. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) и обращений со стороны работников учреждения.	2		

	14. Отсутствие замечаний по размещению заказов и последующее исполнение контрактов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд на основании 44-ФЗ	3		
	15. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов, платежных обязательств, посещаемости воспитанниками учреждения и ежемесячное снятие остатков.	3		
	16. Оказание работникам учреждения методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	3		
	17. Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь и непроизводительных затрат	3		
	18. Соблюдение коммуникативной культуры	1		
Итого:		42		
II. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (заведующий хозяйством)	1. Эстетическое оформление ОУ, групп, кабинетов, состояние пришкольной территории.	3		
	2. Контроль за организацией своевременного вывоза мусора с территории школы.	2		
	3. Обеспечение комфортных условий труда.	3		
	4. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) по поводу работы младшего обслуживающего персонала.	2		
	5. Учет материальных ценностей, инвентаризация.	2		
	6. Своевременное реагирование на чрезвычайные ситуации.	2		
	7. Отсутствие предписаний служб надзора по ПБ и ЧС.	2		
	8. Создание безопасных условий труда.	2		
	9. За организацию и проведение конкурсов среди учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.	3		
	10. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.	3		
Итого:		24		
III. Эффективная	1. Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договоры, дополнитель-	4		

организация документооборота (специалист по кадрам)	<p>ные соглашения, личные дела работников, трудовые книжки и т.д).</p> <p>2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.</p> <p>3. Своевременное и качественное ведение автоматизированного кадрового учета(Зарплата и кадры 8)</p> <p>4. Качественная подготовка документов в ПФ РФ.</p> <p>5. Качественное и своевременное оформление документации по воинскому учету, бронированию, мобилизации.</p> <p>6. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны работников учреждения.</p> <p>7. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.</p>	<p>4</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p>		
Итого:		27		
IV.Эффективная организация документооборота (секретарь учебной части)	<p>1. Отсутствие замечаний по ведению документации делопроизводства.</p> <p>2. Качественное оформление договоров с родителями (законными представителями) учащихся.</p> <p>3. Своевременность предоставления информации, отчетов.</p> <p>4. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.</p> <p>5. Четкое, своевременное выполнение поручений руководителя</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p>		
Итого:		14		
V. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (обслуживающий персонал)	<p>1. Качественная уборка помещений, коридоров, лестниц, санузлов.</p> <p>2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм.</p> <p>3. Сохранность хозяйственного инвентаря.</p> <p>4. Своевременность и качество выполнения ремонтных работ по обслуживанию здания и оборудования.</p> <p>5. Качественная уборка территории школы.</p> <p>6. Образцовое содержание состояния энергетического хозяйства.</p> <p>7. Своевременное реагирование на возникающие чрез-</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>		

	вычайные ситуации.			
	8. Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни.	3		
	9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогического коллектива, работников, родителей, учащихся, учителей.	3		
Итого:		25		
Итого:		10		
VI. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (инженер-программист)	1. Отсутствие жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов, администрации школы по работе локальной сети, оргтехники, настройке компьютерного оборудования, Интернета	4		
	2. Участие в телеконференциях, подготовке конкурсов, проектов, семинарах и т. д.: Школьный уровень – 2 балл; Окружной уровень – 3 балла; Областной уровень – 4 балла.	4		
	3. Эффективная организация помощи работникам учреждения при использовании технического оборудования	4		
Итого		12		
VII. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (юрисконсульт)	1. Создание условий для осуществления образовательного процесса;	3		
	2. Соблюдение правил внутреннего распорядка;	3		
	3. Эффективная организация работы по направлению деятельности;	3		
	4. Внесение предложений по улучшению и оптимизации работы в ОУ по направлению деятельности;	3		
	5. Высокое качество выполнения требуемой работы при минимальном руководстве;	3		
	6. Высокое качество подготовки, оформление документации по направлению деятельности;	4		
	7. Оказание правового содействия в оформлении/разработке документов, составлении ответов работникам ОУ;	4		
	8. Представление интересов учреждения в организациях и учреждениях, анализ и обобщение результатов рассмотрения претензий, судебных и арбитражных исков;	4		

	ражных дел;			
	9. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	3		
Итого:		30		
VIII. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (экономист)	1. Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и экономической отчетности;	4		
	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4		
	3. Эффективная организация работы по направлению деятельности;	4		
	4. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	4		
	5. Своевременное и качественное ведение автоматизированного учета: 1С Предприятие – Бухгалтерия: Зарплата и управление персоналом.	4		
Итого:		20		
IX. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (контрактный управляющий)	1. Отсутствие предписаний надзорных, контролирующих органов.	4		
	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4		
	3. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	4		
	4. Качественное ведение документации.	4		
Итого:		16		

Критерии оценки результативности и качества (эффективности труда)
работников структурного подразделения

Категория работников: воспитатель

№	Критерии оценивания.	Сведения, подтверждающие соответствие критерия.	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов.	
				Оценка работника	Оценка комиссии
1. Сложность контингента					
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО частично соответствует соответствует соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	Справка	1 2 3		
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75-79% 80-89% 90% и более	Справка по результатам анкетирования	1 2 3		
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) 50% свыше 50% Индивидуальный образовательный маршрут воспитанника	Результаты мониторинга Индивидуальный образовательный маршрут воспитанника	0,5 1 2		
1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника (специалиста) специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положи-	Справка	1 2		

	тельная динамика развития детей					
1.5	Представление педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: на уровне ДОО на уровне района/города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне	Грамоты, дипломы, сертификаты (баллы могут суммироваться)	очно	заочно		
			1	0,5		
			2	1		
			3	1,5		
			4	2		
1.6	Результативность участия в конкурсах проектов (детских, педагогических), на уровне ДОО на уровне района/города участие на окружном уровне на областном, всероссийском или международном уровне	Грамоты, дипломы, сертификаты (баллы могут суммироваться)	1	0,5		
			2	1		
			3	2		
			4	3		
1.7	Применение нетрадиционных форм работы с родителями: участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДООУ от 40% родителей и выше родительские собрания (с показом занятий с детьми) оформление фотоотчётов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в тематических уголках	Справка Протокол собрания Фотоотчёт		1 2 3		
Итого по показателю 1 –						
2. Результативность инновационной деятельности						
2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «КосмоФест», «Инженерный марафон» и др. мероприятия технической направленности (победитель, призёр, участник) (в зависимости от уровня): окружной всероссийский, региональный международный	Грамоты, дипломы, сертификаты (баллы могут суммироваться)				
			3	1		
			4	2		
			6	3		
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+» на первом (отборочном) этапе во втором (очном) этапе победа во втором (очном) этапе	Грамоты, дипломы, сертификаты (баллы могут суммироваться)	2 4 6			
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (рас-	Грамоты, дипломы, сертификаты (баллы могут				

	поряжениями) органов управления образования (не учтённые в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) : на уровне района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне	суммироваться)	1 2 3	0,5 1 1,5		
2.4	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Копии авторских продуктов: программ, презентаций, методических пособий и пр.	3			
2.5	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием в кружках ДОУ Менее 50% Более 50%	Отчёт АСУ	0,5 1			
2.6	Обновление предметно-развивающей среды группы в соответствии с ФГОС ДОУ	Фотоотчёт	2			
2.7	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей в на базе ОО (в зависимости от уровня): на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне	Грамоты, дипломы, сертификаты (баллы могут суммироваться)	1 2 3	0,5 1 1,5		
2.8	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Педагога, работающие с детьми ОВЗ», «Узкие специалисты» (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза. Благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне	Грамоты, дипломы, сертификаты (баллы могут суммироваться)	1 2 3	0,5 1 1,5		
2.9	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения. Дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Приказ по ОО	1			
2.10	Наличие авторских публикаций в	Свидетельства о публикации, сер-				

	периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона. РФ, международного: на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне	тификуты и пр.		1 2 3		
2.11	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне	Грамоты, дипломы, сертификаты (баллы могут суммироваться)		1 2 3	0,5 1 1,5	
2.12	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне	Приказы		1 2 3	0,5 1 1,5	
2.13	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования в цифровой форме с использованием информационных платформ	0,5 балла – за каждый пройденный курс на сайте «Единый урок» по требованию ОО (удостоверение/сертификат); 2 балла - за 2 курса по одному в каждом полугодии с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ»/за каждый пройденный курс на цифровой образовательной платформе «Академия «Просвещение» (баллы могут суммироваться)				
2.14	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Приказ			от 1 до 3 б.	
2.15	Высокий уровень исполнительской дисциплины: Электронный журнал (АСУ РСО) Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года Отсутствие задолженности по родительской плате	Справка			от 1 до 4 б.	
2.16	Эффективность руководства инновационной деятельностью и методической работой:	Справка			от 0 б до 20 б	

	руководство инновационной деятельностью, информационное пополнение сайта, организация работы с органами профилактики, ведомственными органами Наличие детей разного возраста				
Итого по показателю 2 –					
3. Обеспечение высокой посещаемости ДОО воспитанниками					
3.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% выше 70%	Мониторинг посещаемости	ясельная и 1 младшая группа (11 дн. – 3 б., 10 дн. – 2 б., 9 дн. – 1 б.); 2-я младшая группа (12 дн. – 3 б., 11 дн. – 2 б., 10 дн. – 1 б.); средняя группа (14 дн. – 3 б., 13 дн. – 2 б., 12 дн. – 1 б.); старшая группа (15 дн. – 3 б., 14 дн. – 2 б., 13 дн. – 1 б.); подготовительная группа (17 дн. – 3 б., 16 дн. – 2 б., 15 дн. – 1 б.)		
3.2	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)	Мониторинг	3		
3.3	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): от 5% до 10 % от 11% до 19% свыше 20%	Данные с сайта ВФСК ГТО	1 2 3		
3.4	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: от 5% до 10 % от 11% до 19% свыше 20%	Копии наградных материалов	1 2 3		

3.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка	1		
-----	---	---------	---	--	--

Категория работников				
Музыкальный руководитель				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Само-оценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды кабинета музыкального руководителя: частично соответствует-1 балл; соответствует-2 балла; соответствует / осуществляется творческий (авторский подход)-3 балла.	3 балла		
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (опрос не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%-0,5 балла; 80%-89%-1 балл; 90% и более-2 балла.	2 балла		
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 балл		
1.4	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе СП, реализующей программы ДОП, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для СП 20-24%-0,5 балла; 25-29%-1 балл; 30 и более -2балла.	2 балла		
1.5	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы: до 70%- 1 балл; высшее 70%-2 балла.	2 балла		
1.6	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла		
1.7	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий музыкальной	4 балла		

	направленности, утвержденные приказами органов управления образованием (в зависимости от уровней): городской уровень – 1 балл; окружной уровень – 2 балла; областной уровень - 3 балла; межрегиональный уровень-4 балла.			
1.8	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2 балла		
1.9	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений: на сайте СП – 1 балл; в социальных сетях – 2 балла.	2 балла		
1.10	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе СП: окружной, городской уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; международный, всероссийский уровень -3 балла.	3 балла		
1.11	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник): окружной, городской уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; международный, всероссийский уровень -3 балла.	3 балла		
1.12	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основе дневника практической подготовки студента)	1 балл		
1.13	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - окружной уровень -0,5 балл -региональный уровень- 1 балла -всероссийский, международный уровень –2 балла	2 балла		
1.14	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) -окружной уровень -0,5 балла; -региональный уровень- 1 балл; -всероссийский, международный уровень – 2 балла.	2 балла		
1.15	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл		
ИТОГО:		32 балла		
2.Интенсивность и напряженность работы				

2.1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл		
2.2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	1 балл		
2.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 балл		
ИТОГО:		3 балла		
ВСЕГО:		35 баллов		
Категория работников				
Старший воспитатель, методист				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Само-оценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: 75-79% -1 балл; 80-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла.	3 балла		
1.2	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1балл; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 2 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 3 балла.	3 балла		
1.3	Доля педагогов СП, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов СП, вышедших на аттестацию, за отчётный период 90% и более – 1 балл. 91%-100%- 2 балла	2 балла		
1.4.	Доля педагогических работников СП, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период.	3 балла		
1.5.	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	3 балла		

1.6.	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5 +» Участие на (первом) уровне СП- 1 балл; Участие во втором этапе-2 балла; Победа во втором этапе – 3 балла.	3 балла		
1.7.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон», «ИкаРенок без границ», «Икаренок с пеленок» и т.д): МОиНСО– 3 балла; платформа ФГОС игра – 2 балла; округ -1 балл; СП – 0,5 балла.	3 балла		
1.8.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период: -на уровне СП- 1 балл; - на окружном уровне -2балла; - на региональном, всероссийском уровне - 3 балла.	3 балла		
1.9.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период: -на уровне СП- 1 балл; - на окружном уровне -2 балла; - на региональном, всероссийском уровне- 3 балла.	3 балла		
1.10.	Наличие у методиста, старшего воспитателя общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	3 балла		
1.11.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные): - на областном, региональном – 2 балл; -на всероссийском, международном –3 балла	3 балла		
1.12.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период: -на окружном уровне- 1 балл; - на областном уровне -2балла; - на уровне РФ- 3 балла.	3 балла		
1.13.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3 балла		
ИТОГО:		38 баллов		
2.Интенсивность и напряженность работы				
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл		

2.2.	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	1 балл		
		ИТОГО:	2 балла	
		ВСЕГО:	40 баллов	
Категория работников				
<i>Педагог-психолог</i>				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Само-оценка
<i>1.Результативность и качество работы (эффективность труда)</i>				
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении: 20%-39% - 0,5 балла; 40%-59% - 1 балл; 60% и более – 2 балла.	2 балла		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: наличие положительного результата за отчетный период	2 балла		
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся.	2 балла		
1.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах: - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне –2 балла.	2 балла		
1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки: - на окружном уровне -0,5 балла; - на региональном, всероссийском уровне- 1 балл.	1 балл		
1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51%-60% - 0,5 балла; 61%-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; Свыше 85% - 3балла.	3 балла		
1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51%-60% - 0,5 балла 61%-75% - 1 балл 76-85% - 2 балла	3 балла		

	Свыше 85% - 3балла.			
1.8.	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла		
1.9.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей-1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл. (баллы могут суммироваться)	3 балла		
1.10.	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	2 балла		
1.11	. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер): участник окружного уровня,- 0,5 балла призер на окружном уровне, участник на региональном уровне- 1 балл; призер регионального уровня, участник всероссийского уровня – 2 балла.	2 балла		
1.12.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла		
1.13.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: -на уровне СП- 0,5 балла - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла		
1.14.	Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - не менее одного раза в год – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла		
1.15.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности.	2 балла		
1.16.	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): - на региональном уровне – 0,5 балла; -на всероссийском, международном – 1 балл.	1 балл		
1.17.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: (учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие)	2 балла		
<i>ИТОГО:</i>		35 баллов		
2.Интенсивность и напряженность работы				

2.1	Участие в работе ППк	1 балл		
2.2	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл		
2.3	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников в образовательной деятельности	1 балл		
<i>ИТОГО</i>		3 балла		
ВСЕГО:		38 баллов		
<i>Категория работников</i>				
<i>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</i>				
<i>№</i>	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка
<i>1.Результативность и качество работы (эффективность труда)</i>				
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк	2 балла		
1.2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое -на уровне СП- 0,5 балла; - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском- 2 балла.	2 балла		
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85%- 2балла; свыше 85% - 3балла.	3 балла		
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся : 61-75%- 0,5 балла; 76-85%- 1 балл; свыше 85% - 2балла.	2 балла		
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями	2 балла		

	ми (законными представителями), от общего числа обратившихся 55-60% -0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85%- 1,5 балла; свыше 85% - 2балла.			
1.6.	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла		
1.7.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	2 балла		
1.8.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся- 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл; (баллы могут суммироваться)	3 балла		
1.9.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: -на уровне СП- 0,5 балла; - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне- 2 балла.	2 балла		
1.10.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	2 балла		
1.11.	.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, различного уровня.	2 балла		
1.12.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне: - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла		
1.13.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой СП, на уровне: -на уровне СП- 0,5балла; - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском уровне- 2 балла.	2 балла		
1.14.	Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - на уровне СП – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла		
1.15.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциала каждого ребенка: - наличие разработки -1балл;	3 балла		

	-наличие рецензии – 2 балла. (баллы могут суммироваться)			
<i>ИТОГО:</i>		33 балла		
2.Интенсивность и напряженность работы				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл		
2.2	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников в образовательной деятельности	1 балл		
<i>ИТОГО:</i>		2 балла		
<i>ВСЕГО:</i>		35 баллов		
Категория работников				
Помощник воспитателя, младший воспитатель				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Само-оценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Обеспечение высокой посещаемости: 70 – 80 % 3балла 60-70% -2балла До 60% -1балл	3 балла		
1.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости: На 11% и более - 3 б. На5- 10% -2б. На 3-5%-1б.	3 балла		
1.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и проведению оздоровительных мероприятий с детьми	3 балла		
1.4	Наличие детей с тяжелыми нарушениями (с двумя и более диагнозами)	4 балла		
1.5	Наличие детей в группе разного возраста	4 балла		
<i>ИТОГО:</i>		17 баллов		
Интенсивность и напряженность работы				
2.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению выдаче норм питания воспитанникам.	3 балла		
2.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей детей по поводу конфликтных ситуаций	2 балла		
<i>ИТОГО:</i>		5 баллов		

		ВСЕГО:	22 балла		
Категория работников					
Повар, кухонный рабочий					
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка	
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)					
1.1.	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	3 балла			
1.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей к организации и качеству питания.	3 балла			
1.3	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и качеству питания	3 балла			
1.4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	3 балла			
		ИТОГО:	12 баллов		
		ВСЕГО:	12 баллов		
Категория работников					
Кладовщик					
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка	
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)					
1.1.	Своевременность и правильность заказа продуктов питания	3 балла			
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла			
1.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла			
1.4.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	3 балла			

1.5	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла		
		ИТОГО:	15 баллов	
		ВСЕГО:	15 баллов	
Категория работников				
Кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Само-оценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Отсутствие замечаний к качеству стирки и глажки белья	3 балла		
1.2.	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря	3 балла		
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла		
		ИТОГО:	9 баллов	
		ВСЕГО:	9 баллов	
Категория работников				
Сторож, вахтер, дворник				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Само-оценка

1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Отсутствие порчи (потери) имущества структурного подразделения во время дежурства	2 балла		
1.2.	Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни	2 балла		
1.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 балла		
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	2 балла		
		ИТОГО:	8 баллов	
		ВСЕГО:	8 баллов	
Категория работников				
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Само-оценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла		
1.2.	Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада	3 балла		
1.3.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	3 балла		
		ИТОГО:	9 баллов	
		ВСЕГО:	9 баллов	
Категория работников				
Заведующий хозяйством				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю	Эксперт	Само-оценка

		критериев		
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада (система отопления, канализация, водоснабжения)	3 балла		
1.2.	Отсутствие замечаний по хранению и списанию материальных ценностей в детском саду	3 балла		
1.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла		
1.4.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (пожар, антитеррор)	3 балла		
1.5.	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны Роспотребнадзора и администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла		
1.6.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении детского сада, соответствии требований СанПиН	3 балла		
1.7.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла		
1.8.	Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса	3 балла		
		ИТОГО:	24 балла	
		ВСЕГО:	24 балла	
Категория работников				
Специалист по охране труда				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Само-оценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Соблюдение требований и норм охраны труда, ПШБ, производственной санитарии в процессе выполнения работ	3 балла		
1.2.	Качественное ведение и содержание документации по технике безопасности в надлежащем порядке	2 балла		
1.3.	Своевременная и качественная организация тренировок по ТБ	2 балла		
1.4.	Отсутствие замечания по итогам проверок по вопросам охраны труда участников образовательного процесса и объектов учреждения	3 балла		

1.5.	Соблюдение сроков проведения обязательных (периодических) медицинских осмотров.	3 балла		
1.6.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов.	3 балла		
		ИТОГО:	16 баллов	
		ВСЕГО:	16 баллов	
Категория работников				
Уборщик служебных помещений				
№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Само-оценка
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания	3 балла		
1.2.	Качественное обеспечение уборки помещений детского сада в соответствии с требованиями Сан Пин 2.4.1 3049-13	2 балл		
1.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб администрации детского сада	3 балла		
		ИТОГО:	8 баллов	
		ВСЕГО:	8 баллов	