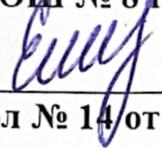


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЧАПАЕВСК  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

«Согласовано»

Председатель выборного органа  
Первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск

  
Е.Г.Емельянова  
Протокол № 14 от 26.12.2024г.

«Утверждено»

Директор  
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск

  
Ю.Ю.Бакушин  
Приказ № 74/О от 26.12.2024г.



**Положение**

**об оплате труда и материальному стимулированию  
работников**

**ПРИНЯТО**  
Общим собранием трудового коллектива  
ГБОУ СОШ № 8 г. о. Чапаевск  
Протокол № 5 от 25.12.2024г.

## Раздел 1.

### Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальному стимулированию (Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8 городского округа Чапаевск Самарской области (Учреждение) создано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ
- Закона РФ «Об образовании»;
- Устава ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск;
- Коллективного договора ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года №431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями на текущую дату;
- Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Обустановлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области,

ежемесячной денежной выплаты;

- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006н № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений. находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019г № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждения порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования , выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 01.04.2020г № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования»;
- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617.

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

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

1.4. Настоящее положение является самостоятельным локальным актом учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива при согласовании Профсоюзным комитетом.

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

1.6. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников, а также регламентирует распределение фонда оплаты труда, в т.ч. стимулирующей части фонда оплаты труда для всех работников учреждения за счет нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), за исключения Раздела 9.

1.7. Настоящее положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

Настоящее положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего и внешнего).

1.8. В настоящем положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.9. Право на доплату из базового, специального и стимулирующей частей фонда имеют все работники общеобразовательного учреждения.

1.10. Размер доплат и надбавок работникам определяется образовательным учреждением

самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.

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

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

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

#### **Порядок исчисления доплаты до МРОТ работникам учреждения.**

1.14. Согласно статье 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

За норму труда и норму рабочего времени считать норму часов в неделю за ставку, установленных законодательством, для преподавательских должностей согласно приказу Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

А именно, по должности «Учитель» - 18 часов в неделю, «Педагог-психолог»-36 часов в неделю, «Учитель – дефектолог» - 20 часов в неделю, «Учитель-логопед» - 20 часов в неделю, «Методист»-36 часов в неделю.

В случае, если работник отработал месяц полностью и выполнил норму часов согласно установленной тарификации, то доплата до МРОТ исчисляется пропорционально установленному объему часов исходя из нормы часов за ставку.

Дополнительная работа, предусмотренная статьей 60.2 ТК РФ, которая поручается работнику с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работой по такой же или другой профессии(должности) за дополнительную плату, в том числе путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а также совмещения профессий (должностей) (части первая и вторая) оплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

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

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

1.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ).

1.18. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

#### **Начисление и выплата заработной платы**

1.19. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим положением.

1.20. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем.

1.21. Табель учета рабочего времени заполняет и подписывает специалист по кадрам.

1.22. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

1.23. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 16 и 1 числа каждого месяца. При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний в срок до 7 числа месяца, следующего за отчетным.

1.24. Размер заработной платы за 1 половину месяца определяется исходя из суммы постоянных начислений по государственному заданию за фактически отработанное время, в период с 1-го по 15-е число текущего месяца. Для работников, заработная плата которых осуществляется за счет целевых субсидий, размер заработной платы за 1 половину месяца определяется исходя из суммы финансирования на эти цели за фактически отработанное время, в период с 1-го по 15-е число текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.25. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три календарных дня до ухода в отпуск.

1.26. Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления на указанный работником счет или зарплатную карту, открытые на его имя, в указанный ими банк в письменной форме.

1.27. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном законодательством РФ. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

1.28. При выплате заработной платы работодатель выдает 1 раз в месяц (до 7 числа следующего за отчетным) в письменной форме каждому работнику под подпись расчетный листок, в котором указывается составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных начислений и удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается отдельным приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.29. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

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

## **Раздел 2.**

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

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 за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

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

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

$k$  - дата, 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;

$O3$  – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее – базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

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

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

2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

**2.2.1.** базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя: оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности; оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам; выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения (коэффициент 1,3);

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

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

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

работы.

### 2.2.2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- специального фонда оплаты труда работников, который включает: доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, в т.ч.:  
-за проверку тетрадей и письменных работ учителям очной формы обучения, а именно учителям начальных классов по предметам русский язык, математика, другим учителям предметникам по предметам математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), русский язык-10% от стоимости часа в данном классе, с учетом численности учащихся, количества часов в данном классе по предмету, категории учителя и устанавливается в абсолютной сумме приказом по учреждению;
- заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- доплата за наставничество – 500,00 рублей;
- другие дополнительные виды работ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук (коэффициент 1,2), почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (коэффициент 1.1);
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (размер устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации));
- доплата за руководство городским/окружным методическим объединением;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

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

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

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет: от 3 лет до 10 лет -0,5% от базовой части педагога, свыше 10 лет – 1% от базовой части педагога;
- 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.

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

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

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

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

**2.2.4.** Объем 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.

Виды и размеры конкретных доплат и надбавок из специального фонда, стимулирующего фонда определяются для каждого работника индивидуально по правилам установленным данным Положением.

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

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

$$ЗП_n = БЧ_n + СП_n + СТ_n,$$

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

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

$$БЧ_n = C_{ni} \times K_{нк} \times K_{пр} \times Н \times У_n \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times Н \times У_n \times 4,2,$$

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

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

- 9,00 – до 2 человек в классах-комплектах;
- 4,04 – от 3 до 5 человек в классах-комплектах;
- 2,50 – от 6 до 9 человек в классах-комплектах;
- 1,97 – от 10 до 12 человек в классах-комплектах;
- 1,32 – от 13 до 14 человек в классах-комплектах;
- 1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах;

$i$  – наименование соответствующей образовательной программы;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$  – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса:

- на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология)), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

- проведения профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

3,0 – 1-8 человек;

2,0 – 9-12 человек;

1,5 – 13-16 человек;

1,2 – 17-20 человек;

1,0 – 21-25 человек.

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

$СТ_{п}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает

в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

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

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

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

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

в следующих размерах:

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п. 3 данного Положения;

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

2.2.7. 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;

$K_{р}$  – 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;

$Ч_{р}$  – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

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

$СТ_{р}$  – 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.

2.2.8. Заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела 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, начальника финансово-экономического отдела;

$БЧ_{зг}$  – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, 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;

$СТ_{зг}$  – специальная часть фонда оплаты труда заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле:

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

$Р$  – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где  $C_p$  – величина стимулирующих выплат заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела.

2.2.9. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

2.2.11. 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.

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

2.2.13. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим

причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

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

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

2.2.16. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

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

2.2.18. 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, начальника финансово-экономического отдела среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

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

### **Раздел 3.**

#### **Оплата труда педагогических работников школы (базовая часть фонда оплаты труда работников)**

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

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

### **Раздел 4.**

#### **Оплата труда прочего педагогического персонала, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным**

## **планом, административно-хозяйственного персонала школы (базовая часть фонда оплаты труда работников)**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного персонала включает в себя:

- оплату должностных окладов (окладов) прочего педагогического персонала, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

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

4.2. Заработная плата административно-хозяйственного персонала состоит из должностного оклада, установленного в соответствии со штатным расписанием, и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

### **Особенности оплаты труда сторожам (вахтерам) учреждения**

4.3. Сторожам (вахтерам) установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, а именно 40 часов в неделю.

4.4. Режим работы работников, работающих с суммированным учетом рабочего времени устанавливается Графиком сменности, которые доводятся до сведения работников, не позднее, чем за один месяц до их введения.

4.5. Порядок расчета рабочего времени, оплаты и расчета стоимости часа работникам, занимающим должность Сторож (вахтер):

4.5.1. Размер часовой ставки за месяц для оплаты фактически отработанного времени в пределах установленной нормы рабочего времени определять исходя из суммы оклада по должности (профессии), установленного по штатному расписанию, разделив ее на норму рабочего времени месяца, за который начисляется заработная плата;

4.5.2. Размер часовой ставки при оплате за работу в ночное время определять исходя из размера часовой ставки за месяц начисления, увеличенный на 0,35;

4.5.3. Подсчет сверхурочного времени осуществлять по истечении учетного периода (календарного года);

4.5.4. Оплату за время сверхурочной работы осуществлять за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

4.5.5. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится по средней заработной плате работника, пропорционально фактически отработанному времени;

4.5.6. Оплату сверхурочного времени, или недоработанного времени по вине работодателя, производить в последнем месяце учетного периода (календарного года), в срок выплаты заработной платы за 2 половину месяца;

4.5.7. Оплату сверхурочного времени, или недоработанного времени по вине работодателя при увольнении работника производить в день увольнения;

4.5.8. Количество часов для оплаты сверхурочной работы (недоработанного времени по вине работодателя) определять как разницу между фактически отработанным временем (в часах) и нормой рабочего времени (в часах) для конкретного работника за учетный период;

4.5.9. Количество часов для оплаты сверхурочной работы (недоработанного времени по вине работодателя) при увольнении работника определять как разницу между фактически отработанным временем (в часах) и нормой рабочего времени (в часах) для конкретного работника за отработанный период;

4.5.10. Размер часовой ставки для оплаты сверхурочного времени определять исходя из заработной платы, начисленной за учетный период, (для работников при увольнении за период фактически отработанного времени в учетном периоде) разделив на сумму фактически отработанных часов за то же время без учета оплаты и часов за сверхурочное время, и праздничных часов;

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

4.5.12. Размер часовой ставки при оплате за часы, фактически отработанные в праздничные дни определять в двойном размере, выплату за проработанное время в праздничные дни начислять в месяце, к которому они относятся, и выплачивать в сроки, установленные для выплаты заработной платы как за первую, и вторую половины месяца;

4.5.13. В целях определения времени переработки (недоработки по вине работодателя) при суммированном учете рабочего времени в норму рабочего времени для конкретного работника не включаются часы отсутствия на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством:

-временная нетрудоспособность;

-отпуск без сохранения заработной платы (часы по Графику сменности, приходящемуся на дни отсутствия на работе);

-ежегодный оплачиваемый отпуск и другие случаи, когда невозможно оценить количество часов, пропущенных работником, ввиду отсутствия Графика его работ за этот период (часы рабочего времени по производственному календарю при 5-ти дневной рабочей неделе, приходящиеся на период отпуска).

#### **Особенности определения нормы убираемой площади уборщиками служебных помещений учреждения**

4.5.14. По должности «Уборщик служебных помещений» норма убираемой площади за ставку заработной платы устанавливается путем деления общей убираемой площади учреждения на количество утвержденных ставок по должности «Уборщик служебных помещений» в штатном расписании.

## **Раздел 5.**

### **Оплата и выплаты компенсационного характера из фонда оплаты труда работникам школы**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- иные обязательные выплаты работникам из специального фонда оплаты труда.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) по результатам СОУТ.

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

5.3. В настоящем положении под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени-сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

5.4. За сверхурочную работу Работникам устанавливается доплата:

-за первые два часа сверхурочной работы- в полуторном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением;

-за последующие часы сверхурочной работы-в двойном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

Указанная доплата не производится Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

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

5.5. За работу в выходные и праздничные дни Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты:

-в размере 100 процентов часовой ставки, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением - если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере 200 процентов часовой ставки, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением - если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

5.7. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада), с учетом доплат их стимулирующей части и компенсационных выплат по занимаемой должности (профессии) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю для соответствующей категории работников.

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

## **Раздел 6.**

### **Порядок установления и распределения выплат из средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы.**

Стимулирующий фонд оплаты труда работников средней общеобразовательной школы составляют надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

6.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

6.2. Объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда.

6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

В исключительных случаях выплаты из стимулирующего фонда могут быть назначены сотрудникам, отработавшим в учреждении в должности менее 4 месяцев.

6.4. Условия для снижения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- наличие обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса. Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

6.5. Условия отмены стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора с момента получения травмы учащимся.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора.

6.6. Надбавки сотрудников за качество на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников один раз в полугодие (в сентябре, январе).

6.7. Надбавки сотрудникам за качество по критериям эффективности труда устанавливаются на основании представленных педагогическими работниками материалов по самоанализу деятельности один раз в полугодие (в сентябре и январе), разработанными в образовательном учреждении (**Приложение 1**).

Размеры стимулирующих надбавок по критериям устанавливаются в образовательном учреждении исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование работников, а также общего количества баллов сложившегося по образовательному учреждению, согласно «Листам оценивания работников». Объем средств, направляемых на стимулирование работников утверждается приказом директора учреждения.

Стоимость 1 балла для педагогических работников = Объем средств, направленных на стимулирование педагогических работников, установленных по приказу : общее кол-во баллов набранных педагогическими работниками.

Стоимость 1 балла для работников административно-хозяйственного персонала равен 5% от его оклада по штатному расписанию пропорционально ставки (доли ставки).

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

6.8. Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности один раз в полугодие (на сентябрь (не позднее 25 августа текущего года, и на январь (не позднее 25 декабря текущего года) в Комиссию по распределению стимулирующей части работников учреждения в соответствии с критериями эффективности труда.

6.9. Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующей части работников учреждения в соответствии с критериями эффективности труда аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 2 дней после получения информации.

6.10. Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 1 дней с момента получения протокола Комиссии по распределению стимулирующей части работников учреждения в соответствии с критериями эффективности труда.

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

6.12. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается Юго-Западным управлением министерства образования и науки самарской области, в соответствии с процедурой, установленной Учредителем и выплачивается на основании приказа Юго-Западного управления министерства образования Самарской области.

6.13. Работникам Учреждения может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается для материального стимулирования работников Учреждения в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

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

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- за интенсивность и напряженность работы в связи с систематическим выполнением дополнительной работы, не связанной с основными обязанностями работника (работами различной квалификации);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

6.14. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

6.15. Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться с момента трудоустройства.

## **Раздел 7.**

### **Порядок выплат премий работникам школы.**

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

7.2. Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы.

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

7.4. Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению:

- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий или работ;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за эффективность (качество) работы при выполнении своих должностных обязанностей, а также за качественное выполнение порученной работы, не входящей в круг должностных обязанностей;
- активное участие и высокие результаты учащихся (воспитанников) и педагогов в олимпиадах, научно-практических конференциях, смотрах, конкурсах (городских, окружных, областных), спортивных соревнованиях(городских, окружных, областных);
- высокое качество проведения открытых мероприятий;
- победы в смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения;

- качественное выполнение плана работы учреждения;
- реализацию приоритетных задач ОУ;
- высокий уровень организации работы по подготовке, проведению ЕГЭ и ОГЭ;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся;
- укрепление материально-технической базы;
- за высокий уровень организации и проведения ремонтных работ;
- за высокий уровень организации и проведения школьных перевозок;
- высокий уровень организации и подготовки ОУ к новому учебному году;
- за большой вклад в развитие образования на территории городского округа Чапаевск;
- за многолетний и добросовестный труд и в связи юбилейной датой (50,55,60,65,70,75,80 лет);
- качественное ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- разработку инновационных программ;
- за организацию работы особо значимых мероприятий;
- за высокий уровень организации и проведения мониторинга образовательной деятельности ОУ;
- в связи с присвоением почетных званий, награждением отраслевыми и другими наградами.
- за своевременную и качественную организацию работы по постановке на первоначальный воинский учет юношей старших классов;
- за качественную организацию научной работы среди учащихся в целях реализации программы развития школы;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение школьных Интернет ресурсов (своевременное обновление школьного сайта, администрирование АСУ РСО, ННШ и др. информационных площадок интернет ресурсов);
- за качественную координацию работы с классными руководителями по повышению качества воспитания и качества обучения учащихся;
- за результативность работы по выявлению детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией;
- за результативность работы и информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения;
- за эффективную организационную работу по вовлечению несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений;
- за качественную реализацию программы, пропагандирующей здоровый образ жизни;
- за качественное оформление школьных стендов (систематически, тематически);
- за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий совместно с городскими учреждениями культуры;
- за качественную организацию горячего питания школьников;
- за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-финансовая деятельность)

- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- в связи с профессиональным праздником;
- прочие заслуги;
- награждением почетными грамотами, присвоением почетного звания, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

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

## **Раздел 8.**

### **Материальная помощь работникам учреждения.**

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

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

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

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

регистрация брака – в размере от 1000 рублей;

юбилейные даты – от 3000 рублей.

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

8.4. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

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

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

## **Раздел 9.**

### **Другие выплаты, предусмотренные законодательством.**

9.1. Педагогическим работникам устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»). Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 25 человек или более в размере 2015,00 рублей (2015,00.рублей с 01.02.2018г Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93), в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

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

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

руководителя, не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуск, служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) оплачивается исходя из среднего заработка.

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

9.2. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области.

Денежная выплата производится 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

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

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение.

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

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

9.4. Согласно Постановления Правительства РФ от 29.03.2024г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021г. № 2382» в Учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 10 000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

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

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

Доплата за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.

В связи с этим она:

- учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ;

- учитывается при определении отчислений по страховым взносам;
- учитывается при определении размера среднего заработка;
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

9.5. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании» Российской Федерации и Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений –центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящейся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100,00 рублей.

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

9.6. Работникам учреждения могут выплачиваться другие выплаты, установленные законодательством, а также может меняться сумма целевых вышеперечисленных выплат в соответствии с действующим законодательством.

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

9.8. Заработная плата работников предельным размером не ограничивается.

9.9. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8 городского округа Чапаевск Самарской области вступает в силу с 1 января 2025г.

**Приложение № 1 к положению об оплате труда и материальному стимулированию работников.**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) зам директора по учебно-воспитательной работе.

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	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.	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	Наличие положительной динамики 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	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 по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО 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: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 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	<b>Эффективность воспитательной работы</b>			
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1		
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)	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 муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 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	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>			
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	1		

	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			
	Итого	5,5		
4	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>			
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	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>			
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. органы: 2 балла	2		
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	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>			

6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО 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	<b>Эффективность использования и развития ресурсного</b>			
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 МОиН СО 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 МОиН СО 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»	3		

	– 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла,			
7.5	участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	2		
7.6	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		
	Итого	11		
	<b>Итого</b>	<b>100</b>		

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

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Сохранение среднего балла – 1 б. Положительная динамика – 1,5 б.		
	1.2. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	На уровне среднего по школе – 1 б. Выше – 1, 5 б.		
	1.3. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствует 75 % и более – 2 б.		
	1.4. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по образовательному округу	На уровне – 1 б. Выше – 2 б.		
	1.5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствует 75 % и более – 1 б.		
	1.6 Проверка тетрадей учителей русского языка и математики начального и общего образования в расчете на каждого обучающегося.  По основным общеобразовательным программам (русский язык) за 21 учебный час с средней наполняемостью в классе 25 обучающихся, в т. ч. обучающимся адаптированным образовательным программам.  (Алгоритм расчета :0,032xАxВ, где 0,032-баллы за 1 обучающегося; А-количество обучающихся в классе; В-количество часов по классу в тарификации. Количество баллов в каждом классе суммируются. Общее количество баллов округляется до целого числа по правилам математике.)  По основным общеобразовательным программам (математика) за 25 учебных часов с средней наполняемостью в классе 25 обучающихся, в т. ч. обучающимся по адаптированным образовательным программам.	1 обучающийся – 0, 25 б.  1 обучающийся – 0, 032 б.  1 обучающийся – 0, 037 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	<p>(Алгоритм расчета :0,037xАxВ, где 0,037-баллы за 1 обучающегося; А-количество обучающихся в классе; В-количество часов по классу в тарификации. Количество баллов в каждом классе суммируются. Общее количество баллов округляется до целого числа по правилам математике.).</p> <p>Наличие обучающихся по адаптированной общеобразовательной программе в классе</p>	1 обучающийся – 0, 25 б.		
	1.7. Осуществление наставничества в ОО	5 б.		
	1.8. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Педагог работает с детьми ОВЗ (ПМПК) ( для классных руководителей 0,5 балла за каждого обучающегося)		
	1.9. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов <i>(для классных руководителей)</i>	Снижение – 0,5 б. Отсутствие – 1 б.		
	1.12. 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%	В течение года: 100% – 1 б. В каникулярное время: 100% – 1 б. <i>(Баллы суммируются)</i>		
	1.13. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	75% и более – 1 б.		
	1.14. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (в зависимости от уровня)	<u>Городской уровень:</u> Участие – 1 б. Победители – 2 б.  <u>Окружной уровень:</u> Участие – 1,5 б. Победители – 2,5 б.  <u>Областной уровень</u> Участие – 2 б. Победитель – 3 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
		<i>(Баллы суммируются)</i>		
	1.15. 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	На уровне – 1 б. Выше – 2 б.		
	1.16. Качество освоения учебных программ обучающимися <i>(для классных руководителей)</i>	Качество успеваемости 2-4 классы – не менее 65% - 1 б. 5-9 классы – не менее 50% - 1 б. 10-11 классы – не менее 65% - 1 б.		
	1.17. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Наличие жалоб – (-1 б.)		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Наличие у учителя обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	<u>Городской, окружной уровень:</u> Победитель – 2 б. Призер – 1,5 б.  <u>Региональный уровень и выше:</u> Победитель- 3 б. Призер – 2 б. <i>(Баллы суммируются)</i>		
	2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	<u>Наличие победителей и призеров по уровням:</u> Всероссийский – 4 б. Областной – 3 б. Зональный – 2,5 б. Окружной – 2 б. Городской – 1,5 б. <i>(за каждого обучающегося, но не более</i>		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
		3-х)		
	2.3. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	81-100% - 1 б.		
	2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	<u>Школьный этап</u> Наличие победителей – 1 б. <i>(не суммируется)</i>  Городской, окружной уровень Победитель – 2 б. Призер – 1,5 б. Региональный уровень и выше Победитель – 3 б. Призер – 2 б. <i>(Баллы суммируются)</i>		
	2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Наличие – 1 б. <i>(за каждого обучающегося)</i>		
	2.6. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику и наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	10-19% - 1 б. 20% и выше – 2 б.  Победитель - 4 б. Призер - 3 б.  <i>(Баллы суммируются)</i>		
	2.7. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проктория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	0-50% - 0,5 б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.		
	2.8. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом	<u>Доля вовлеченных:</u> 0-50% - 0,5 б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.  <u>Доля получивших</u>		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	<p>установленного ТУ/ДО значения для ОО</p> <p>Ведение профориентационной деятельности в ОО. Работа с личными кабинетами, документацией проектов «Билет в будущее», «Проектория»</p>	<p><u>рекомендации от числа зарегистрированных:</u>  0-50% - 0,5 б.  51-75% - 1 б.  76-100% - 1,5 б.  <i>(Баллы суммируются)</i></p> <p>31,5 б</p>		
<p><b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b></p>	<p>3.1. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.</p>	<p>Выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 1 б.</p>		
	<p>3.2. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО</p>	<p>100% - 3 б.</p>		
	<p>3.3. Доля обучающихся, достигших определенного уровня сформированности функциональной грамотности (ФГ)</p>	<p><u>3-4 классы:</u>  80%-90% достигли 1 уровня- 1 б.  91%-100% достигли 1 уровня – 2 б.</p> <p><u>5-6 класс:</u>  50% достигли 2 уровня – 1 б.  Более 50% достигли 2 уровня – 2 б.</p> <p><u>7 класс:</u>  20% достигли 3 уровня – 3 б.  75% - 100% достигли 2 уровня – 2 б.  50% - 74% достигли 2 уровня – 1 б.</p> <p><u>8-9 класс:</u></p>		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
		Не менее 30% достигли 3-4 уровня – 1 б. Не менее 10% достигли 5-6 уровня – 2 б.		
	3.4 . Проведение работы по сохранности имущества.*	заведование кабинетами + от 2 до 5 баллов (на рассмотрение комиссии, в зависимости от суммы материальных ценностей)		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Городской уровень – 2 б. Окружной уровень – 3 б. Областной уровень – 4 б.  <i>(Баллы суммируются)</i>		
	4.2. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	<u>Участие:</u> Городской уровень – 1 б. Окружной уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б. <u>Призер:</u> Муниципальный уровень – 1,5 б. Окружной уровень – 2,5 б. Областной уровень – 3,5 б. <u>Победитель:</u> Муниципальный уровень – 2 б. Окружной уровень – 3 б. Областной уровень – 4 б. <i>(Баллы суммируются)</i>		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	<p>4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период</p> <p>Осуществление мониторинга и ведение официального сайта, официальных аккаунтов в социальных сетях, размещение информации на официальном сайте bus.gov.ru , продвижение ИКОП « Сферум».</p> <p>Работа с АИС «Е - Услуги» в ОО</p>	<p><u>В соц.сетях</u> – 1 б. <i>(независимо от количества)</i></p> <p><u>В печатных изданиях</u> – Городской уровень – 1 б. Окружной уровень – 1,5 б. Областной уровень – 2 б. Всероссийский уровень – 3 б. <i>(независимо от количества)</i> <i>(Суммируются баллы за публикации в соц.сетях и в печатных изданиях)</i></p> <p>50 б.</p> <p>12 б</p>		
	4.4. Участие в интерактивном взаимодействии с родителями	1 б.		
	4.5. Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету или по приоритетным направлениям развития системы воспитания	<p>ЦОС – 1 б. ЦРО – 1 б. Академия Минпросвещения России – 1 б. <i>(Баллы суммируются по категориям)</i></p>		
	4.6. Отсутствие замечаний по ведению школьной документации	Отсутствие – 1 б.		
	4.7. Работа в качестве эксперта	<p>Областной уровень – 3 б. Окружной уровень – 2 б. Городской уровень – 1 б. <i>(Баллы суммируются)</i></p>		
	4.8. Личное участие работника в социально-значимых акциях	1 б. <i>(за каждую акцию)</i>		
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и</b>	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя,	90% и более – 1 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
<b>безопасности у детей</b> <b>Обеспечение антитеррористической и пожарной защищенности.</b> <b>Охрана труда.</b>	установленного ТУ/ДО для ОО Контроль организации питания и ведение документации по питанию в ОО	25 б.		
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 б.		
	5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Положительная динамика – 1 б.		
	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 б.		
	5.5. Использование в работе здоровьесберегающих технологий. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся.*	1 б.		
	5.6 Осуществление деятельности и организация работы с отрядом юных инспекторов движения (ЮИД).	52,5 б.		
	5.7 Осуществление контроля антитеррористической и пожарной защищенности в ОО. Ведение документации.	16,5 б.		
	5.8 Осуществление контроля охраны труда в ОО. Ведение документации.	10 б.		
	<b>ИТОГО</b>			
	<b>ПОДПИСЬ</b>			

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

№ п/п	Показатели	Критерии эффективности деятельности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Выплата за качество выполняемых работ</b>					
1.1	Осуществление деятельности в соответствии с правилами, нормами и действующим законодательством в сфере образования	Профессиональная компетентность, использование разнообразных педагогических технологий, форм и методов работы со школьниками. Наличие методических разработок.	Наличие положительного результата за отчётный период не более 5 баллов		
1.2		Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам в когнитивной, эмоционально-волевой сфере	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла		
1.3		Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, выставках, олимпиадах, социально-значимых мероприятиях и т.д. совместно с педагогами и родителями.	Окружной уровень: 1 балл Региональный уровень: 2 балла Всероссийский уровень: 3 балл <i>(Баллы суммируются)</i>		
1.4		Наличие у учителя-дефектолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет <i>(в том числе страница на официальном сайте ОО)</i> с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Наличие – 2 балла		
1.5		Отсутствие фактов травматизма	1 балл		
		Индивидуальная и групповая работа с детьми, которые испытывают трудности в усвоении учебных материалов. Подготовка документов для прохождения обучающимися ТПМПк	Периодически (не более 1 раза в год) – 1 б. Система – (2-3 раза в год) до 10 баллов		
<b>2. Выплата за эффективность выполняемой работы</b>					
2.1	Выполнение основных показателей	Удовлетворенность родителей качеством коррекционно-образовательного (образовательного) процесса в ОУ.	1 балл		

2.2	Исполнительская дисциплина	Своевременное, правильное, полное и достоверное оформление рабочей, отчётной документации.	1 балл		
2.3		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на профессиональную деятельность педагога.	1 балл		
3. Выплата за соблюдение трудового распорядка					
3.1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	0,5%		
3.2		Соблюдение норм профессиональной служебной этики, правил делового поведения, корректности в общении с коллегами, родителями (законными представителями) обучающихся	0,5%		
3.3		Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда.	0,5%		
				ИТОГО:	

Учитель-дефектолог

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) по должности «методист»

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	<b>Качество профессиональной деятельности методиста</b>	Соблюдение этических норм и правил поведения при выполнении профессиональных обязанностей в соответствии с трудовым законодательством, Уставом учреждения, кодексом профессиональной этики.	1 балл		
		Качественное и своевременное оформление (наличие) документации в соответствии с Положением о системе единого ведения документации методиста.	1 балл		
		Подготовка педагогов-примеров профессиональный конкурсов, конкурсов образовательных и воспитательных программ, методических материалов).	1 балл — на уровне учреждения; 2 балла — на окружном и муниципальном уровне; 3 балла — на региональном, всероссийском и международном уровне. (при нескольких показателях баллы суммируются)		
2.	<b>Инновационная деятельность методиста</b>	Разработка (экспертиза) образовательных и воспитательных программ, инновационных проектов.	5 баллов		

		Разработка, внедрение и активное использование в работе информационных технологий п Интернет—ресурсов.	5 балла— активное использование 10 балла — разработка и внедрение		
		Участие в экспериментальной и проектной деятельности.	1 балл на уровне учреждения; 2 балла — на муниципальном уровне; 5 балла- на региональном уровне; 7 балла — на всероссийском уровне. Гран-при + 1 балл.		
3.	Профессиональная в общественная активность методиста	Руководство работой общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий.	2 балла		
		Востребованность педагогического опыта (участие в составе экспертных и рабочих групп, комиссий, жюри; организация конкурсов, олимпиад по профилю деятельности).	1 балл — на уровне учреждения; 2 балла — на муниципальном уровне; 3 балла — на региональном уровне; 4 балла — на всероссийском и международном уровнях.		
		Систематическое повышение профессионального уровня.	1 балл — объем курсовой подготовки менее 72 часов; 2 балла — объем курсовой подготовки 72 часа; 3 балла — объем курсовой подготовки более 72 часов.		
		Обобщение, внедрение и транслирование практических результатов работы педагогических работников, освещение опыта в СМИ.	1 балл — на уровне учреждения 2 балла — на муниципальном уровне 3 балла — на региональном уровне 4 балла — на всероссийском и международном уровне Транслирование результатов через систему Интернет: 1 балл за каждое мероприятие любого уровня		
		Наличие личных публикаций методиста по профессиональной деятельности.	1 балл — на муниципальном уровне; 2 балла на региональном уровне; 3 балла — на всероссийском и международном уровне		
		Организация, проведение, активное участие в методических мероприятиях различного уровня (семинары, мастер-классы стажировочные площадки, форумы,	1 балла — на уровне учреждения; 2 балла — на муниципальном уровне; 3 балла — на региональном уровне; 4 балла — на всероссийском и международном уровнях.		

		педагогические чтения).			
		Активное участие в работе по созданию и поддержке социально привлекательного имиджа учреждения, поддержка сайта учреждения.	3 балла		
		Выполнение поручений администрации.	1 балл — единичное задание, не требующее физической нагрузки; 2-4 балла—задание, требующее физической нагрузки; 5-10 баллов задание особой сложности.		
		Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами.	2 балла		
4.	Личные результаты в профессиональной деятельности	Личное участие методиста в профессиональных конкурсах.	1 балл — на уровне учреждения; 2 балла — на муниципальном уровне; 4 балла — на региональном; 5 баллов — всероссийском; + 1 балл — Гран-При.		
		Наличие поощрений за профессиональные достижения и общественное признание профессиональной деятельности.	1 балл — на уровне учреждения; 2 балла — на муниципальном уровне; 3 балла — на региональном, всероссийском и международном уровнях. (при нескольких показателях баллы суммируются) Общественное признание на всероссийском и международном уровнях за участие в мероприятиях через систему Интернет: 1 балл за каждое		
		<b>Итого баллов</b>			
		<b>Подпись</b>			

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам в когнитивной, эмоционально-волевой сфере, в общении	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса	наличие положительного результата за отчетный период - 1 балл		
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 1 балл; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего		

		<p>общего образования) и ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 2 балла; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования), ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся, отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3 балла</p>		
1.4.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p>	<p>свыше 75% - 1 балл</p>		
1.5.	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Окружной уровень: Участник – 0,5 балла Призер – 1 балл Победитель - 1,5 балла Региональный уровень: Участник – 1 балла Призер – 1,5 балл Победитель - 2 балла</p>		

		<p>Всероссийский уровень:  Участник – 2 балла  Призер – 3 балл  Победитель - 4 балла  <i>(Баллы суммируются)</i></p>		
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	<p>76-85% - 1 балл  свыше 85% - 2 балла</p>		
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	<p>76-85% - 1 балл  свыше 85% - 2 балл</p>		
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	<p>76-85% - 1 балл  свыше 85% - 2 балл</p>		
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	<p>В соц.сетях – 1 б. <i>(независимо от количества)</i>  В печатных изданиях:  Городской уровень – 1 б.  Окружной уровень – 1,5 б.  Областной уровень – 2 б.  Всероссийский уровень – 3 б.  <i>(независимо от количества)</i>  <i>(Суммируются баллы за публикации в соц.сетях и в печатных изданиях)</i></p>		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет (в том числе страница на официальном сайте ОО) с актуальным психолого-	Наличие – 2 балла		

	педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса			
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	<p>Окружной уровень:  Участник – 0,5 балла  Призер – 1 балл  Победитель - 1,5 балла</p> <p>Региональный уровень:  Участник – 1 балла  Призер – 1,5 балл  Победитель - 2 балла</p> <p>Всероссийский уровень:  Участник – 2 балла  Призер – 3 балл  Победитель - 4 балла  <i>(Баллы суммируются)</i></p>		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	<p>Окружной уровень:  Участник – 0,5 балла  Призер – 1 балл  Победитель - 1,5 балла</p> <p>Региональный уровень:  Участник – 1 балла  Призер – 1,5 балл  Победитель - 2 балла</p> <p>Всероссийский уровень:  Участник – 2 балла  Призер – 3 балл  Победитель - 4 балла  <i>(Баллы суммируются)</i></p>		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении	<p>Окружной уровень - 1 балл  Региональный уровень – 2 балла</p>		

	педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень – 3 балла (Баллы суммируются)		
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Наличие – 2 балла		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Наличие – 2 балла		
3.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Наличие – 2 балла		
3.7	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету или по приоритетным направлениям развития системы воспитания	ЦОС – 1 б. ЦРО – 1 б. Академия Минпросвещения России – 1 б. (Баллы суммируются по категориям)		
			<b>ИТОГО:</b>	

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

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение графика внутреннего документооборота	3		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений здания и окружающей территории	2		
3	Отсутствие замечаний по итогам проверок	3		
4	Качественное выполнение внеплановых отчетов, мониторингов и оперативность при соблюдении установленных сроков	2		
5	Систематическое повышение квалификации путем самообразования, участие в мероприятиях, направленных на повышение квалификации	2		
6	Качественная организация работ по текущему и капитальному ремонту в учреждении	2		
7	Своевременное и качественное заполнение первичных учетных документов	2		
8	Отсутствие замечаний по своевременности и оперативности, сохранности и учету нефинансовых активов	2		
9	Наличие и выполнении плана по экономии энергоресурсов	2		
	Итого	20		

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

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
	- не изменилась	1		
	- возросла	3		
2	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	5		
3	Использование ИКТ в работе	3		
4	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:			
	- не изменилась	2		
	- возросла	3		
5	Своевременное списание устаревшей и пришедшей в негодность учебной литературы	3		
	Итого	20		

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

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
2	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	2		
3	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	2		
4	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	2		
5	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	5		
6	Использование в работе специализированных компьютерных программ	2		
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2		
8	Участие в реализации программы развития школы	2		
9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, опера	1		
10	Соблюдение норм охраны труда	1		
	Итого	20		

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

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	5		
2	Своевременность и оперативность в устранении аварийных ситуаций	5		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения	5		
4	Строгое соблюдение пожарной и электробезопасности	5		
	Итого	20		

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

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений	5		
2	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок	5		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения	5		
4	Строгое соблюдение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими	5		
	Итого	20		

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

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика	5		
2	Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.	5		
3	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	3		
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	5		
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	2		
	Итого	20		

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

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Эффективность мероприятий по подготовке (степень обученности) персонала к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях.	2		
2	Эффективность работы по устранению причин и условий, способствующих умышленному повреждению или порчи имущества Учреждения, техногенным авариям и происшествиям.	1		
3	Степень и эффективность участия в проведении мероприятий по охране труда и созданию безопасных условий организации образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма)	1		
4	Своевременная и качественно разработанная планирующая и отчетная документация по вопросам охраны труда и технике безопасности в Учреждении.	1		
5	Эффективность работы по обеспечению комплексной безопасности Учреждения.	2		
6	Оперативность и своевременность обмена информацией с взаимодействующими структурами в части охраны труда в Учреждении	1		
7	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	1		
8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	1		
9	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	1		
10	Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	1		
11	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	1		
12	Обеспеченность Учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечения рабочего состояния их: наличие действующей АПС, наличие «тревожной кнопки»	2		
13	Эффективная организация работы по обучению, проверке знаний сотрудников по вопросам антитеррористической защищенности, противопожарной безопасности и электробезопасности в Учреждении.	1		

14	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической защищенности, а также санитарно-гигиенические условия, на организацию охраны жизни и здоровья сотрудников, не связанные с капитальным вложением средств.	1		
15	Отсутствие травматизма сред сотрудников Учреждения во время образовательного процесса.	1		
16	Низкий уровень исполнительской дисциплины.	1		
	Итого	20		

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

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом.	5		
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики.	2		
3	Укомплектованность учреждения работниками.	2		
4	Своевременное и качественное предоставление месячных, квартальных, годовых отчетов.	2		
5	Подготовка приказов по кадрам, ведение документации по кадрам.	1		
6	Рациональное составление графика отпусков.	2		
7	Психологический климат в трудовом коллективе и удовлетворенность работников условиями и результатами труда.	3		
8	Осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Минтруда России.	3		
	Итого	20		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1.	Обеспечение целевого использования средств бюджета.	1		
2.	Своевременное предоставление планов финансово-хозяйственной деятельности, изменений к ним	1		
3.	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	1		
4.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1		
5.	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
6.	Замечания со стороны проверяющих:			
7.	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
8.	-отсутствие замечаний	1-2		
9.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1-2		
10.	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1		
11.	Своевременное составление и предоставление отчётности	1-2		
12.	Своевременная подготовка ответов на запросы в вышестоящие инстанции, заинтересованные ведомства.	1-2		

13.	Соблюдение графика внутреннего документооборота	1-2		
14.	Прохождение курсов повышения квалификации , семинаров	1		
15.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	<b>Итого баллов:</b>	<b>20</b>		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1.	Своевременное и качественное проведение конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществление закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) по закупкам товаров, работ, услуг для нужд учреждения	1		
2.	Своевременное и в полном объеме размещение извещений, документации, протоколов, планов-графиков закупок, планов закупок, экспертиз, сведений об исполнении и изменении контрактов в единой информационной системе в соответствии с требованиями действующего законодательства о закупках	1		
3.	Соблюдение внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины	1		
4.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1		
5.	Соблюдение сроков выверки расчётов с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		

6.	Замечания со стороны проверяющих:			
7.	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
8.	-отсутствие замечаний	1-2		
9.	Контроль за своевременным исполнением обязательств поставщиком (исполнителем, подрядчиком) (соблюдением сроков поставки и порядка приемки товаров (работ, услуг), соблюдение сроков возврата обеспечения исполнения контрактов и удержание неустоек (штрафов, пеней), своевременное инициирование одностороннего отказа от исполнения контрактов (договоров) в одностороннем порядке, по соглашению сторон, расторжения в судебном порядке)	1-2		
10.	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности, выданных в связи с нарушениями, допущенными в результате действий (бездействий) работника	1		
11.	Своевременное составление и предоставление отчетности, выполнения предписаний проверяющих органов, запрашиваемой информации в установленный срок	1-2		
12.	Отсутствие обоснованных жалоб участников закупок на нарушение законодательства о закупках со стороны учреждения по вине работника	1-2		
13.	Соблюдение графика внутреннего документооборота	1-2		
14.	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	1		
15.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	<b>Итого баллов:</b>	<b>20</b>		