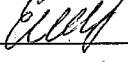



Согласовано
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск


Е.Г.Емельянова
« 31 » августа 2023 г.



Утверждаю
Директор
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск


Ю.Ю.Бакушин
« 31 » августа 2023 г.
Приказ № 5 /О от 31.08.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 8
городского округа Чапаевск Самарской области**

Принято общим собранием
работников «31» августа 2023 г.

г.о. Чапаевск

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является самостоятельным локальным актом учреждения и действует до его отмены руководителем на основании Общего собрания работников и Приказа по образовательному учреждению. Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8 городского округа Чапаевск Самарской области.

Положение регулирует принципы распределения доплат из стимулирующего фонда работникам образовательного учреждения направленных на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения и повышение качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характер.

Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и определяет показатели (их расчет, нормы, пределы размеров) на основании которых устанавливаются надбавки, доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ), из специального фонда (далее спец.фонд), а также единовременные премии поощрительного характера, материальную помощь для работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №8 г.о. Чапаевск Самарской области (далее Учреждение),

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29.12.2012г. (с учетом изменений и дополнений на текущую дату);
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением от 1 июня 2006 г. N 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»(с учетом изменений и дополнений на текущую дату);
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования

и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника) »(с учетом изменений и дополнений на текущую дату);

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.08.2021г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»(с учетом изменений и дополнений на текущую дату);
- Постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ» »(с учетом изменений и дополнений на текущую дату).

1.3.Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника) установленными законодательством РФ на текущую дату.

2. Структура фонда оплаты труда.

2.1.Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

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.

Конкретные виды, а также размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются Раздела 7 настоящего Положения.

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

Виды, порядок и условия, а также размеры стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения разработаны на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области и определяются пунктами 6 настоящего Положения.

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 (учредителями).

3) 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.

2.2. Структура распределения фонда оплаты труда работников учреждения на базовый фонд, специальный фонд, стимулирующий фонд определяется на основании Постановлений Правительства Самарской области и утверждается приказом по учреждению. Виды и размеры конкретных доплат и надбавок из специального фонда, стимулирующего фонда определяются для каждого работника индивидуально по правилам установленным данным Положением.

Экономия, образовавшаяся в базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, или работников административно-хозяйственного персонала и прочего педагогического персонала в результате установления окладов, установлении оплаты за нормируемую часть педагогической нагрузки, а также при распределении и установлении доплат и надбавок работникам из спец. фонда может перераспределяться на выплаты между работниками учреждения, в т.ч. руководящих.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Система оплаты труда сотрудников ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда и другими внутренними нормативными документами по оплате труда.

3.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами.

3.3. 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.

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

3.5. 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.

3.6. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам в соответствии с настоящим Положением.

3.7. Работодатель выплачивает работникам компенсационные доплаты в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

3.8. Работа с вредными и (или) опасными условиями труда оплачивается в повышенном размере. Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (при выявлении таких рабочих мест).

3.9. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в повышенном размере на 35%.

Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. 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 Российской Федерации).

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

3.14. 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.

3.15. Размер заработной платы за 1 половину месяца определяется исходя из суммы постоянных начислений по всем источникам финансирования за фактически отработанное время, в период с 1-го по 15-е число текущего месяца, кроме января. Размер заработной платы за 1 половину месяца января определяется как 40 % от суммы постоянных начислений работника за счет всех источников финансирования. Для перечисления на счет работника заработная плата после расчета округляется до полных рублей (округление по математическим правилам).

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

3.16. Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления на указанный работником счет или зарплатную пластиковую карту, открытые на его имя в указанном ими банке в письменной форме.

3.17. 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.

3.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

3.19. В случаях, установленных настоящим Положением, работникам может выплачиваться материальная помощь.

3.20. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.21. 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.

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

4.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле, установленными законодательством РФ на текущую дату.

4.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения очной формы, очно-заочной (вечерней формы обучения), учащимися получающими образование в форме интегрированного обучения или экстернат, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям,

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно в разрезе утвержденных нормативов финансового обеспечения на одного учащегося.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле, утвержденной законодательством РФ.

5. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера, прочего персонала.

5.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

Фонд оплаты труда прочего персонала рассчитывается по остаточному принципу, а именно:

из суммы всего фонда оплаты труда работников вычитается распределенная сумма, которая направляется на оплату труда педагогических работников, осуществляющих непосредственно учебный процесс. Оставшаяся сумма фонда оплаты труда считается фондом оплаты труда прочего персонала. Установленный фонд оплаты труда педагогических работников, и фонд оплаты труда прочего персонала утверждается приказом по учреждению.

5.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения.

Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается директором учреждения на основании трудового договора с работником.

Заработная плата работников, указанных в настоящем пункте определяется в соответствии установленным законодательством и настоящим Положением.

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

5.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделами 8, 9, 10 настоящего Положения.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников

финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6. Порядок и условия оплаты труда прочего персонала.

6.1. Заработная плата прочего персонала состоит из должностного оклада, установленного в соответствии со штатным расписанием, и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2. Должностные оклады (оклады) прочего персонала общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)".

6.3. Сторожа́м (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 для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, а именно 40 часов в неделю.

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

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

- 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 и надбавки за интенсивность и напряженность труда, разделив ее на норму рабочего времени месяца, за который начисляется заработная плата;

- размер часовой ставки при оплате за работу в ночное время определять исходя из размера часовой ставки за месяц начисления, увеличенный на 0,35;
- подсчет сверхурочного времени осуществлять по истечении учетного периода (календарного года);
- оплату за время сверхурочной работы осуществлять в двойном размере за все часы сверхурочной работы;
- при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится по средней заработной плате работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- 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;
- оплату сверхурочного времени, или недоработанного времени по вине работодателя при увольнении работника производить в день увольнения;
- 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 (календарный год);
- 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;
- 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;
- работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени;
- размер часовой ставки при оплате за часы, фактически отработанные в праздничные дни определять в двойном размере, выплату за поработанное время в праздничные дни начислять в месяце, к которому они относятся, и выплачивать в сроки, установленные для выплаты заработной платы за вторую половину месяца;
- 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 работы, приходящемуся на дни отсутствия на работе);

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

6.5. Расчет доплаты за дополнительный объем работы, возложенный на работника по должности «Уборщик служебных помещений», «Сторож (вахтер)» путем замещения отсутствующего работника, либо замещения вакантной должности по штатному расписанию в порядке совмещения должностей, увеличения объема работ, расширения зоны обслуживания производится в следующем порядке, а именно:

- размер доплаты, расчет стоимости часа по должности сторож (вахтер), может рассчитываться исходя из минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) согласно законодательству РФ, установленного на дату возложения дополнительных обязанностей за весь объем дополнительно убираемой площади, либо дополнительных часов, согласно соглашению сторон.

В случае возложения дополнительных обязанностей на работника по должности «Уборщик служебных помещений» в объеме двух ставок, и более – доплата рассчитывается исходя из двукратного МРОТ, установленного на дату возложения. При изменении МРОТ в течение периода исполнения дополнительных обязанностей, доплата пересчитывается с даты, вновь установленного МРОТ.

6.6. Норма убираемой площади за ставку заработной платы устанавливается путем деления общей убираемой площади учреждения на количество утвержденных ставок по должности уборщика служебных помещений.

6.7. С учетом условий труда работникам прочего персонала производятся выплаты компенсационного характера и доплаты, из специального фонда, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.8. Стимулирующие выплаты работникам прочего персонала учреждения выплачиваются в соответствии с разделами 8, 9, 10 настоящего Положения.

7. Перечень показателей и порядок их расчета из специального фонда работникам.

7.1. Специальный фонд включает в себя следующие виды надбавок и доплат:

Вид надбавки (доплаты)	Методика расчета
Доплаты за проверку тетрадей устанавливаются учителям очной формы обучения, а именно: учителям начальных классов (по предметам: русский язык, математика); другим учителям (по предметам: математика, русский язык).	Доплата определяется как 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.
Доплата за заведование кабинетом	От 150 до 600 рублей, с учетом

Вид надбавки (доплаты)	Методика расчета
физической культуры, информатики, технологии)	оснащенности кабинета.
Доплата, за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника, либо доплата за возложенные обязанности, не входящие в круг основных (наименование конкретных обязанностей прописывается в приказе по организации и в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)	Доплата определяется на основании Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в размерах, установленных для должности с одностипными обязанностями, либо по соглашению сторон и размером не ограничено.
Доплата за расширение зоны обслуживания; доплата за увеличение объема работ; доплата за совмещение должностей (профессий).	Доплата определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности и объема работ в процентах к окладу или базовой части заработной платы, либо в фиксированной сумме на основании Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в размерах, установленных для должности с одностипными обязанностями и квалификации работника. Для обязанностей по должностям, оплата которых осуществляется от средней заработной платы педагогических работников, размер доплаты определяться в процентах от средней зарплаты педагогов по учреждению.
Доплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающая квалификационную категорию работников	Коэффициент – 1,2 для педагогических работников, имеющих высшую категорию; Коэффициент – 1,1 для педагогических работников, имеющих первую категорию; Коэффициент – 1,05 для педагогических работников, имеющих вторую категорию; Коэффициент–1,1 для директора, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, имеющих высшую категорию.

Вид надбавки (доплаты)	Методика расчета
Доплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающая деление класса на группы при обучении отдельным предметам (деление на группы)	Коэффициент – 1 если класс не делится на группы; Коэффициент – 2 если класс делится на группы.
Компенсационные доплаты работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые за счет работодателя.	Размеры, установленные ТК РФ, а также коллективным договором ОУ, в том числе: ➤ оплата ночных часов в повышенном размере на 35 процентов стоимости часа, рассчитанного от должностного оклада с учетом надбавки за напряженность труда из стимулирующего фонда. ➤ повышенный размер оплаты за сверхурочную работу – в двойном размере за каждый час работы.

7.2. Установленные приказом директора ежемесячные доплаты работникам из специального фонда выплачиваются в течение всего периода, на который они установлены пропорционально отработанному времени.

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

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

7.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам СОУТ;

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

другие доплаты компенсационного характера согласно ТК РФ.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) с учетом надбавки из стимулирующего фонда за интенсивность и напряженность труда за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.7. 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).

7.8. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере.

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

7.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

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

8. Доплаты работникам из стимулирующего фонда образовательного учреждения

8.1. Условия назначения стимулирующих выплат

8.1.1. Стимулирующий фонд составляет определенный процент от фонда оплаты труда Учреждения установленный Законодательством РФ и приказа учреждения.

Пропорция распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливается следующим образом:

- объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не менее 50% от стимулирующего фонда, в т.ч. объем стимулирующего фонда, для расчета стоимости 1 балла;
- объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не более 47% от стимулирующего фонда.

8.1.2. На основании перечня критериев и показателей, установленных бланками самоанализа согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению, Комиссией по распределению надбавок и доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Комиссия) производится расчет размеров надбавок, доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения, результаты которого согласовываются с Управляющим советом, на основании результатов отчетных периодов (полугодиям). Проверенные бланки по самоанализу педагогических работников, работников АХП Комиссия представляет администрации ОУ не позднее 25 числа до начала отчетного периода.

8.1.3. Комиссия создается в количестве не менее 5 человек из сотрудников школы. В нее обязательно входит председатель профсоюзного комитета, представители от администрации - 1 человек. Состав комиссии выбирается на общем собрании трудового коллектива. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора школы. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами. Заседания комиссии проводятся не реже 2-х раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник образовательного учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

К компетенции Комиссии относятся:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников Учреждения;
- внесение изменений в бланк самоанализа личных достижений сотрудников по определенным критериям;
- подсчет баллов, полученных каждым сотрудником Учреждения в сводной таблице;

определение денежного веса одного балла для каждой категории работников с участием руководителя, главного бухгалтера учреждения;
- оформление протокола и направление его в Управляющий совет для согласования произведенного расчета баллов стимулирующего характера.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников школы либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию. О решениях, принятых комиссией, информируется каждый сотрудник школы.

8.1.4. На основе представленных бланков самоанализа (по установленной форме) своего труда и протокола Комиссии, администрация совместно с Управляющим советом производит рассмотрение, анализ, и согласование произведенных расчетов для работников ОУ. В результате чего составляется протокол с общим количеством баллов педагогического персонала и процентной надбавкой для АХП, с указанием ФИО работников, который представляется главному бухгалтеру ОУ для его последующего расчета и отражения в нем суммового эквивалента доплат. После произведенных расчетов на основании данного протокола директором ОУ издается приказ на оплату данных надбавок, доплат не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

8.1.5. Виды, порядок, условия и размер установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются учредителями.

8.1.6. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в данном положении показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности учителя. Стоимость одного балла определяется путем делением суммы объема выделяемого стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не менее 50% от стимулирующего фонда на количество набранных по факту баллов педагогами (возможно округление до десятков). Конкретный размер объема выделяемого стимулирующего фонда для выплат педагогическим работникам учреждения устанавливается Приказом по учреждению два раза в год на 1 сентября, на 1 января.

8.1.7. Стимулирование работников административно-хозяйственного персонала (далее АХП) производится на основании проведенного анализа работы работников администрацией ОУ на основании критериев и показателей, установленных настоящим Положением в баллах.

8.1.8. Дополнение и изменение критериев и показателей относятся к компетенции образовательного учреждения.

8.1.9. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.1.10. Уменьшение доплат из стимулирующего фонда может производиться:
➤ в связи с ухудшением результатов труда работника;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности и качества труда;
- при наличии 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 по согласованию с комиссией, с момента получения травмы учащимся;
- при наличии дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- при наличии обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника приказом директора;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента назначения.

8.1.11. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 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.

8.1.12. Размеры и условия выплат из стимулирующего фонда могут быть изменены на основании ходатайства Комиссии и приказа директора по ОУ.

8.2. Сроки установления стимулирующих выплат

8.2.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

8.2.2. Назначение периодических стимулирующих выплат производится в соответствии со следующим регламентом:

- устанавливаются два раза в год по состоянию на 1 сентября сроком на период с 01.09 по 31.12 текущего года и на 1 января сроком на период с 01.01 по 31.08 текущего года, а также могут быть пересмотрены в соответствии с Законодательством РФ.

8.2.3. Руководитель Учреждения утверждает размер выплат и списки работников в день согласования их с Управляющим Советом школы приказом по Учреждению.

8.2.4. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончанию календарного месяца либо учебного периода.

8.2.5. Сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончанию периода.

8.2.6.Сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

8.3. Порядок установления стимулирующих выплат

8.3.1.Стимулирующие выплаты по результатам труда работников школы согласовываются с Управляющим Советом школы, обеспечивающим им демократический государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя на основании мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников (бланков самоанализа).

8.3.2.Размеры стимулирующих выплат сотрудникам школы определяются на заседании Комиссии по распределению надбавок и доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников, и рассматриваются персонально для каждого работника.

8.3.3.Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с критериями и по форме утвержденными директором школы в Комиссию по распределению надбавок и доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы два раза в год – до 25 августа и до 25 декабря.

8.3.4. Комиссия по распределению надбавок и доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности сотрудников в течение 3 дней, оформляют итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший период, в котором отражаются баллы оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику и работнику административно-хозяйственного персонала (АХП), который согласовывает с Управляющим советом школы и направляет для утверждения Директору.

8.3.5.Директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

8.3.6.Стоимость одного балла устанавливается приказом по школе два раза в год.

8.3.7.Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на месяц, на квартал, полугодие, год.

8.4. Расчет и размер стимулирующих выплат

8.4.1.Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период (полугодие учебного года) по каждому педагогу.

8.4.2.Размер стимулирующей части для каждой категории работников (педагогов, АХП) определяется путем деления общей суммы средств, определяемой из установленного процента, на фактически набранное количество баллов для данной категории работников. В результате получаем денежный вес (в рублях)

каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

8.4.3. Денежный эквивалент одного балла умножается на сумму баллов каждого учителя по каждому из показателей. В результате сложения всех сумм по каждому из показателей получается общий размер стимулирующих выплат каждому учителю в месяц. Стоимость балла рассчитывается 2 раза в год (январь, сентябрь). Выплата осуществляется ежемесячно.

8.4.4. Размер стоимости одного балла для работника административно-хозяйственного персонала равен 5% от его оклада по штатному расписанию.

8.4.5. Доплаты стимулирующего характера, установленные работникам, исчисляются в рублях и могут производиться в абсолютных суммах, а также в процентах от базовой части заработной платы.

9. Единовременные поощрительные премии

9.1. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии. Единовременное премирование работников учреждения по итогам выполненной работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

9.2. Единовременная премия не может быть начислена в случаях:

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

9.3. Единовременное премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения за:

➤ выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок,

семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров). Размер поощрения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Сумма поощрения не может превышать 100 % установленного оклада по должности, либо 100 % от базовой части заработной платы (нормируемой части нагрузки) учителя;

➤ за высокое профессиональное мастерство. Размер поощрения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Сумма поощрения не может превышать 100 % установленного оклада по должности, либо 100 % от базовой части заработной платы (нормируемой части нагрузки) учителя;

➤ за эффективность (качество) работы при выполнении своих должностных обязанностей, а также за качественное выполнение порученной работы, не входящей в круг должностных обязанностей. Размер поощрения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Сумма поощрения не может превышать 100 % установленного оклада по должности, либо 100 % от базовой части заработной платы (нормируемой части нагрузки) учителя;

➤ награждением отраслевыми наградами и другими наградами. Размер поощрения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Сумма поощрения не может превышать 100 % установленного оклада по должности, либо 100 % от базовой части заработной платы (нормируемой части нагрузки) учителя;

➤ активное участие и высокие результаты детей или педагогов в олимпиадах, научно-практических конференциях, смотрах, конкурсах (городских, окружных, областных) – до 5000 рублей;

➤ проведение мероприятий по внедрению новых форм обучения - до 5000 рублей;

➤ качественное выполнение плана работы школы – до 5000 рублей;

➤ реализацию приоритетных задач ОУ – до 5000 рублей;

➤ организационную работу по подготовке, проведению ЕГЭ или ГИА – до 8000 рублей;

➤ обеспечение работы учреждения в режиме развития (по программе развития ОУ) – до 8000 рублей;

➤ за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста - до 1500 рублей ;

➤ за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся – до 3000 рублей;

➤ за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – до 3000 рублей ;

➤ укрепление материально-технической базы – до 6 000 рублей;

- подведение итогов работы учебного года - до 15 000 рублей;
- успешная сдача квартальных, годовых отчетностей - до 12 000 рублей;
- подготовка и успешная сдача ОУ к новому учебному году - до 10 000 рублей;
- подготовка и успешная сдача отчетности (тарификация, ОО) на новый учебный год - до 10000 рублей;
- за большой вклад в развитие образования на территории городского округа Чапаевск – до 10000рублей;
- за многолетний и добросовестный труд в связи с юбилейной датой (50,55,60 лет, по распоряжению учредителей) – до 10000 рублей;
- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий или работ – до 15000 рублей;
- подготовку документации на лицензирование или аккредитацию ОУ – до 8000 рублей;
- ведение экспериментальной педагогической деятельности - до 5 000 рублей;
- разработку инновационных программ - до 7000 рублей;
- за оперативное выполнение особо срочных работ - до 10000 рублей или 100% от оклада;
- за организационную работу особо значимых мероприятий - до 10000 рублей;
- за организацию и проведение мониторинга здоровьесберегающей среды в ОУ - до 8000рублей;
- за проведение мониторингов иных видов деятельности, не предусмотренных должностной инструкцией – до 3 000 рублей;
- за работу, связанную с заключением договоров по получению и использованию электронно-цифровой подписи различных программ для ведения финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 5000 рублей;
- за работу (размещение информации об учреждении) на различных сайтах - до 5000 рублей;
- за работу по разработке нормативных документов образовательного учреждения (положений, коллективного договора и др. документов) – до 4000 рублей.
- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения - до 4000 рублей;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда до 6000 рублей;
- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности- до 5000 рублей;
- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - до 5000 рублей

9.4. Премии и иные поощрительные выплаты оформляются приказом директора школы.

9.5. Единовременное премирование производится при наличии экономии фонда оплаты труда. При отсутствии материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно: объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки.

10. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда за интенсивность и напряженность работы.

10.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

10.1.1. Надбавка из стимулирующего фонда за интенсивность и напряженность работы, устанавливаемые на постоянной основе:

- за интенсивность и напряженность работы при особом режиме работы (сложность, напряженность, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения);
- за интенсивность и напряженность работы в связи с увеличением объема работы по основной должности;
- за интенсивность и напряженность работы за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за интенсивность и напряженность работы сотрудникам, заключившим с администрацией учреждения договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности;
- повышенное требование к качеству работ;
- систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы на постоянной основе назначается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

10.1.2. Надбавка из стимулирующего фонда за интенсивность и напряженность работы, устанавливаемые единовременно:

- за интенсивность и напряженность работы при временном исполнении обязанностей;
- высокий уровень организации и качественное проведение возложенных дополнительных работ;

–организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

10.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения на постоянной основе устанавливается сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), либо от итоговой суммы нормируемой части нагрузки учителя. Сумма надбавки за интенсивность и напряженность труда определяется по соглашению сторон.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы, устанавливаемая на единовременной основе, выплачивается при наличии свободного остатка средств, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника (документальное основание: лист нетрудоспособности работника);

необходимость дорогостоящего лечения (документальное основание: документы(договоры, чеки и т.п.) об оплате лечения);

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

11.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

11.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

11.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

11.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

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

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

11.8. За участие педагогических работников, руководителя учреждения при проведении государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) устанавливаются доплаты на основании приказа по учреждению. Базовая стоимость часа работы определяется законодательством. На период выполнения педагогическим работником исполнения обязанностей по ГИА, за ним сохраняется средний заработок.

11.9. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) может устанавливаться ежемесячная денежная выплата в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, конкретный размер которых определяется Законодательством РФ.

Ежемесячная денежная выплата (компенсация) производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная выплата (компенсация) выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Конкретные условия и размер ежемесячной выплаты (компенсации) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается Законодательством РФ.

12. 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 01.01.2022г.

Приложение №1.

1. 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 состоя-	2		

	нию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла			
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	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 соответ-	1		

	вует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл			
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»:	2		
	Итого	44		
2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% - 1 балл	1		
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (<i>подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИНСО</i>)	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	1,5		
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1		
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1		
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2	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 б	1		
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1		
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	1		
	Итого:	17		
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла	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	2		
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1		
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
	Итого:	5,5		
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1		
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в	1		

	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)			
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,	1		
	Итого	5		
5.	Эффективность управленческой деятельности			
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3		
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. 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.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся	1		

	5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл			
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 работник)	1		
	Итого:	4,5		
7	Эффективность использования и развития ресурсного			
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» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3		
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла	2		
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше-2 балла	2		
	Итого:	11		
	ИТОГО	100		

2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	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. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 б.		
	1.7. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по образовательному округу	На уровне – 1 б. Выше – 2 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 (для классных руководителей)	Снижение – 0,5 б. Отсутствие – 1 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	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. <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	2.1. Наличие у учителя обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций.	<u>Городской, окружной уровню:</u>		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
сти по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Победитель – 2 б. Призер – 1,5 б. <u>Региональный уровень и выше:</u> Победитель- 3 б. Призер – 2 б. (Баллы суммируются)		
	2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	<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. (за каждого обучающегося, но не более 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. (не суммируется) Городской, окружной уровень Победитель – 2 б. Призер – 1,5 б. Региональный уровень и выше Победитель – 3 б. Призер – 2 б. (Баллы суммируются)		
	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. (за каждого обучающегося)		
	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 обучаю-	10-19% - 1 б. 20% и выше – 2 б. Победитель - 4 б. Призер - 3 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	щихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	<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 «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	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 установленного ТУ/ДО значения для ОО	<u>Доля вовлеченных:</u> 0-50% - 0,5 б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б. <u>Доля получивших рекомендации от числа зарегистрированных:</u> 0-50% - 0,5 б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б. <i>(Баллы суммируются)</i>		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	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.	Выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 1 б.		
	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	100% - 3 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	3.3. Доля обучающихся, достигших определенного уровня сформированности функциональной грамотности (ФГ)	<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> Не менее 30% достигли 3-4 уровня – 1 б. Не менее 10% достигли 5-6 уровня – 2 б.</p>		
	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, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	<p>Городской уровень – 2 б. Окружной уровень – 3 б. Областной уровень – 4 б.</p> <p><i>(Баллы суммируются)</i></p>		
	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)	<p><u>Участие:</u> Городской уровень – 1 б. Окружной уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.</p> <p><u>Призер:</u> Муниципальный уровень – 1,5 б. Окружной уровень – 2,5 б. Областной уровень – 3,5 б.</p>		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
		Победитель: Муниципальный уровень – 2 б. Окружной уровень – 3 б. Областной уровень – 4 б. <i>(Баллы суммируются)</i>		
	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	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>		
	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	ЦОС – 1 б. ЦРО – 1 б. Академия Минпросвещения России – 1 б. <i>(Баллы суммируются по категориям)</i>		
	4.6. Отсутствие замечаний по ведению школьной документации	Отсутствие – 1 б.		
	4.7. Работа в качестве эксперта	Областной уровень – 3 б. Окружной уровень – 2 б. Городской уровень – 1 б. <i>(Баллы суммируются)</i>		
	4.8. Личное участие работника в социально-значимых акциях	1 б. <i>(за каждую акцию)</i>		
8. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90% и более – 1 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, при-	Положительная динамика –		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
	нявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	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.		
		ИТОГО:		
		ПОДПИСЬ		

3. 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	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам в когнитивной, 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.	Своевременное и качественное предоставление отчётов	1-2 балла		
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	свыше 75% - 1 балл		
1.5.	Проведение педагогом-психологом мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах т.п.	Окружной уровень: 1 балл Региональный уровень: 2 балла Всероссийский уровень:3 балл (Баллы суммируются)		
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим со-	76-85% - 1 балл		

	провождением специалиста от обратившихся	свыше 85% - 2 балла		
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	76-85% - 1 балл свыше 85% - 2 балл		
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	76-85% - 1 балл свыше 85% - 2 балл		
1.9.	Дополнительные баллы (начисляются за выполнение экстренных заданий министерства образования и науки, выполнение внеплановых заданий учреждения, а также за наличие более чем одного показателя по конкретному критерию)	не более 5-ти баллов		
1.10.	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		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	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>		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раз 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		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	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>Всероссийский уровень: Участник – 2 балла Призер – 3 балл Победитель - 4 балла <i>(Баллы суммируются)</i></p>		
3.2.	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (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 Всероссийский уровень: Участник – 2 балла Призер – 3 балл Победитель - 4 балла <i>(Баллы суммируются)</i></p>		
3.3.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)</p>	<p>Окружной уровень - 1 балл Региональный уровень – 2 балла Всероссийский уровень – 3 балла <i>(Баллы суммируются)</i></p>		
3.4.	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)</p>	<p>Наличие – 2 балла</p>		
3.5.	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)</p>	<p>Наличие – 2 балла</p>		
3.6.	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие</p>	<p>Наличие – 2 балла</p>		
3.7	<p>Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету или по приоритетным направлениям развития системы воспитания . Академия Минпросвещения России – 1 б.</p>	<p>ЦОС – 1 б. ЦРО – 1 б. <i>(Баллы суммируются по категориям)</i></p>		
ИТОГО:				

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
1	Отсутствие просроченной кредитной задолженности	2		
2	Отсутствие несобоснованных остатков на лицевых счетах учреждения на конец календарного года	2		
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2		
4	Своевременное и полное использование средств по запланированным расходам	2		
5	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп на уровне образовательного учреждения по разработке локальных нормативных актов	2		
6	Качественное проведение инвентаризации всех активов и обязательств учреждения	2		
7	Уровень организации автоматизации в обработке финансовой документации	2		
8	Систематическое проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации работников бухгалтерской и хозяйственной служб	2		
9	Качественное выполнение внеплановых отчетов, мониторингов и оперативность при соблюдении установленных сроков	2		
10	Систематическое повышение квалификации путем участия в различных семинарах, курсах по повышению квалификации	2		
	ИТОГО	20		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
1	Использование в работе информационно-правовых, справочных систем, умение оперативного использования законодательной базы	1		
2	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудников, подвергающей сомнению честь, достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
3	Соблюдение графика внутреннего документооборота	2		

4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения	2		
5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5		
6	Уровень организации автоматизации в обработке финансовой документации	1		
7	Качественное выполнение внеплановых отчетов, мониторингов и оперативность при соблюдении установленных сроков	2		
8	Систематическое повышение квалификации путем самообразования, участие в мероприятиях, направленных на повышение квалификации	2		
9	Своевременная и качественная сверка остатков по счетам бухгалтерского учета	2		
10	Качественное оформление первичных документов бухгалтерского учета	2		
	ИТОГО	20		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка 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		

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

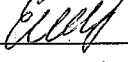
№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный	само-	оценка
---	--	--------------	-------	--------

		коэффициент по-казателя	оценка	комиссии
1	2	3	4	5
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 изменилось	2		
	-возросло	3		
5	Своевременное списание устаревшей и пришедшей в негодность учебной литературы	3		
	Итого баллов:	20		

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


№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
	2	3	4	5
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, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
10	Соблюдение норм охраны труда	1		
	Итого баллов:	20		

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


Е.Г.Емельянова
« 31 » августа 2023 г.



Утверждаю
Директор
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Чапаевск


Ю.Ю.Бакушин
« 31 » августа 2023 г.
Приказ № 5 /О от 31.08.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 8
городского округа Чапаевск Самарской области**

Принято общим собранием
работников «31» августа 2023 г.

г.о. Чапаевск

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	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		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка 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 средствами	5		
	ИТОГО	20		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
1	Своевременность в устранении повреждений и неисправностей по заявкам работников школы	5		
2	Качественное выполнение разовых поручений	5		
3	Проведение аварийного ремонта и технического обслуживания систем центрального ото-	5		

	пления, водоснабжения, канализации, водостоков и другого оборудования			
4	Строгое соблюдение пожарной и электробезопасности	5		
	ИТОГО	20		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	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		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	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.	3		
5	Эффективность работы по обеспечению комплексной безопасности Учреждения.	1		
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		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	самооценка	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		