

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ
Протокол № 1 от « 29 » августа 2022 г.
Председатель _____ В.М. Кадеев

УТВЕРЖДЕНО
приказом от « 30 » августа 2022 г.
№ 93/1-од
Директор
ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ
_____ В.В. Ильина

СОГЛАСОВАНО
с первичной профсоюзной организацией
Протокол № 1 от « 29 » августа 2022 г.
Председатель _____ С.Н. Лебакина

ПРИНЯТО
на общем собрании работников учреждения
Протокол № 1 от « 29 » августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и порядке установления доплат,
надбавок и стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Чёрный Ключ
муниципального района Клявлинский Самарской области
(новая редакция)**

Раздел. I. Общие положения

1. Нормативная база

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Чёрный Ключ муниципального района Клявлинский Самарской области, включая работников филиалов и групп кратковременного пребывания (далее – Учреждение).

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

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

- Постановления Правительства Самарской области 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями в последней редакции);

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

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

- Постановления Правительства Самарской области от 29.09. 2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым»;
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 355 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;
- Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 29.04.2008г. № 128, от 24.12.2008г. № 522 от 24.08.2011г. № 408);
- Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату выплат к заработной плате водителям школьных автобусов, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267;
- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ»;
- Постановления Правительства Самарской области от 23.12.2021г. № 1056 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29 .09.2021г №887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- Уставом Учреждения.

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

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

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

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы, филиалов, групп кратковременного пребывания, ведущих в учреждении трудовую деятельность.

1.8. Положение проходит процедуру согласования с Управляющим советом ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ и утверждается приказом руководителя Учреждения.

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

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных средств.

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

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

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

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

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

1.15. Размер заработной платы за первую половину отработанного календарного месяца (аванса) устанавливается в размере за фактически отработанное время календарного месяца.

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

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

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

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

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

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

Раздел. II. Оплата труда работников школы, филиалов и групп кратковременного пребывания ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

1. Общие положения

1.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы, филиалов и групп кратковременного пребывания осуществляется на основании утвержденных Постановлениями Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ, выделяемых на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат.

1.2. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы

и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников школы, филиалов состоит из:

1.3.1. Базового фонда оплаты труда работников, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
- специальный фонд оплаты труда.

1.3.2. Стимулирующего фонда работников школы, филиалов и групп кратковременного пребывания, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

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

1.4. Структура фонда оплаты труда работников школы и филиалов (Приложение 1) устанавливается в соответствии с Методикой расчетанормативных 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.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников дошкольной группы кратковременного пребывания состоит из базовой части и стимулирующей части. Размеры базовой и стимулирующей частей устанавливается Правительством Самарской области (Приложение №3).

1.7. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных групп кратковременного пребывания включается оплата труда работников

исходя их должностных окладов, компенсационных выплат и иных обязательных выплат.

1.8. Специальный фонд оплаты труда работников школы и филиалов включает в себя:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации 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, углубленного изучения отдельных предметов, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса

1.9. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику школы и филиалов из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых Учреждением.

1.10. Настоящее Положение определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам школы, филиалов, групп кратковременного пребывания за исключением руководителя Учреждения.

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

1.11. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее должностные оклады) работникам школы, филиалов (за исключением директора школы, заместителей директора, главного бухгалтера и учителей) устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. №

431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного

обучающегося (воспитанника) (с изменениями)», работникам дошкольных групп кратковременного пребывания устанавливается в соответствии с постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями), штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения.

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

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

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

1.15. Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работникам проводится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей,

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

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования

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

2.2. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1

Если класс делится на группы	2
------------------------------	---

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.3. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или

основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

2.4. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;

среднего общего образования с федеральным государственным образовательным стандартом среднего общего образования;

2.5. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times 245}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где:

$C_{\text{ч}}$ - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед.}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма ученикочасов по учебному плану;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.6. На педагогическую работу в школу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию,

соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

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

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

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

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

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию; 1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

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).

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

$$ЗПр = ЗПср \times Kр \times Kкв \times Kзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до 1,5; 2-я группа - до 1,3; 3-я группа - до 1,1; 4-я группа - до 1,0;

Kкв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию; 1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

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

4.1. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения, за исклю-

чением 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 № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)" в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

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

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

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

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

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

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

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

Учитывается так же загруженность помещения:

- в незагруженных помещениях (холлы, коридоры и т.д.) – норма площади считается 1000 кв. м на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

- в малозагруженных помещениях (лестницы, актовые и спортивные залы и т.д.) – норма площади считается 700 кв. м. на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

- в сильнозагруженных помещениях (классы, служебные кабинеты и т.д.) - норма площади считается 300 кв. м на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

- в санитарных помещениях - норма площади считается 300 кв. м на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

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

5.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в

соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников школы и филиалов:

5.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников школы и филиалов применяется при оплате:

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

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

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

5.9. Почасовая оплата труда работников дошкольных групп кратковременного пребывания при оплате:

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

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

6. Выплаты компенсационного характера работникам школы, филиалов и дошкольных групп кратковременного пребывания

6.1. Работникам школы, филиалов и дошкольных групп кратковременного пребывания, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) доплата за работу в ночное время;

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

4) доплата за сверхурочную работу;

5) доплата за совмещение профессий (должностей);

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

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

8) доплата за выполнение работ различной квалификации;

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

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

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

платы, тарифным ставкам) работников школы, филиалов и групп кратковременного пребывания без учета доплат и надбавок.

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

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

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

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

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

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

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

6.3.4. 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 приказом по Учреждению с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

6.3.6. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда работников школы и филиалов относятся:

доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные

занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

6.3.7. Прочие доплаты из специальной части фондаоплаты труда педагогическим работникам (в том числе директору) и иным работникам школы, филиалов за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, для реализации поставленных целей, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру в соответствии с:

	Основание для начисления надбавки, доплаты	Размер, руб.
1.	За осуществление деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями	До 10000
2.	За сложность и напряженность в работе	До 10000
3.	Доплаты педагогическим работникам за работу с родителями (законными представителями)	До 3000
4.	За проверку тетрадей и письменных работ (в зависимости от количества проверяемых тетрадей и письменных работ): - По русскому языку и математике - Начальные классы - По литературе, физике, химии, иностранному языку - По истории, обществознанию, биологии, географии, родному языку и т.д.	До 2000 До 1500 До 1000 До 1000
5.	За заведование учебным кабинетом, мастерской, школьным музеем	До 2000
6.	За руководство школьным методическим объединением	До 2000
7.	За работу с одаренными детьми	До 2000
8.	За организацию работы по подготовке и проведению ГИА и ЕГЭ	До 5000
9.	За организацию работы школьной газеты «Программа-Х»	До 2000
10.	За организацию воспитательного процесса в школе	До 5000
11.	За организацию работы по подготовке к олимпиадам и научным конференциям	До 3000
12.	За организацию работы школьного музея	До 3000
13.	За наставничество	До 3000
14.	За организацию антитеррористической работы в школе	До 5000
15.	За работу по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	До 5000
16.	За ведение воинского учёта	До 3000
17.	За организацию работы в АСУ РСО	До 2000
18.	За осуществление контроля технического состояния автотранспортных средств, занятых на школьных перевозках	До 8000
19.	За организацию здоровьесберегающей среды	До 3000
20.	За организацию горячего питания школьников	До 3000

21.	За ведение документации по педсоветам, производственным совещаниям	До 3000
22.	За выполнение обязанностей диспетчера по расписанию	До 5000
23.	За организацию работы филиалов	До 5000
24.	За организацию мероприятий по выполнению требований пожарной безопасности и охраны труда	До 5000
25.	За организацию и подготовку общешкольных мероприятий	До 3000
26.	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися по формированию функциональной грамотности	До 3000
27.	За организацию работы официального сайта школы	До 5000
28.	За психологическое сопровождение профориентационной работы (консультирование учащихся и родителей (законных представителей))	До 3000
29.	За работу на официальном сайте по бухгалтерской службе	До 5000
30.	За работу с поставщиками	До 5000
31.	За обеспечение безопасности дорожного движения	До 5000
32.	За ремонт электрооборудования в школе, филиалах	До 2000
33.	Ответственному по ИКТ	До 15000
34.	За награды в сфере образования: -«Отличник просвещения»; -Почетный работник образования. -Почетная грамота РФ	До 1000 До 1000 До 1000
35.	Ответственному за технику безопасности, по предупреждению ДТП, руководителям ЮИД и т. д.	До 5000
36.	Классное руководство	До 3000
37.	Ненормированный рабочий день	До 2000
38.	За наполняемость классов с углубленным изучением отдельных учебных предметов	До 2000
39.	За своевременное ведение экономических расчетов и представление отчетности	До 3000
40.	За работу с банковскими учреждениями	До 5000
41.	За эффективную организацию использования материально-технических и финансовых средств	До 5000
42.	Участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года	До 5000
43.	Обеспечение сохранности имущества школы	До 3000
44.	Выполнение работ направленные на создание условий по сохранению здоровья учащихся (работа с химикатами, уборка наружного туалета, работа в холодных и жарких условиях, за	

	работу с вычислительной техникой, за интенсивную работу и т.д.): -уборщикам служебных помещений -электрику -сторожам	До 1500 До 1500 До 1500
--	--	-------------------------------

6.4. Надбавки из специальной части фондаоплаты труда выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.5. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда работников школы и филиалов приказом руководителя Учреждения.

6.6. Доплаты из специальной части фонда оплаты труда могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

6.7. Размер доплат и надбавок из специальной части фондаоплаты труда уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ, в случае уменьшения фонда оплаты труда и оформляется приказом руководителя по Учреждению.

6.8. Размер доплат и надбавок отменяется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончания выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены доплаты и надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительной работы, за которые были определены доплаты и надбавки;

– длительное (1/3 часть рабочего времени) отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;

– за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов), а также в случае обоснованных жалоб родителей обучающихся и самих обучающихся на действия работника.

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

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

7. Выплаты стимулирующего характера работникам школы, филиалов и дошкольных групп кратковременного пребывания

7.1. Виды и условия для установления, снижения или отмены стимулирующих выплат.

7.1.1. Стимулирующие выплаты работникам школы и филиалов осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и направляются на разовые стимулирующие выплаты по основаниям и критериям, определенным настоящим Положением и на ежемесячные стимулирующие выплаты по количеству баллов набранных по «Листам оценивания результативности и качества работы».

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

7.1.2. Работникам школы и филиалов могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- 2) надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) разовые премиальные выплаты.

7.1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных групп кратковременного пребывания, реализующих программы дошкольного образования, распределяются следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество не менее 54% по количеству баллов набранных «Листам оценивания результативности и качества работы»	надбавки за выслугу лет(13%)	за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми,превышение плановой наполняемости,дети разного возраста)13%	на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников не более 20%
--	------------------------------	---	---

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам и учитывается при составлении тарификации в следующих размерах:

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет производится по основному месту работы, пропорционально отработанному времени.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника, реализующего программы дошкольного образования, права на получение этой надбавки.

Размер стимулирующих надбавок зависит от размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

-стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

-отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

-отсутствие дисциплинарных взысканий;

-своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

7.1.5. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы, филиалов и дошкольных групп кратковременного пребывания устанавливаются по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)».

Листы оценивания результативности и качества работы конкретного работника Учреждение разрабатывает и утверждает самостоятельно. Перечень критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для каждой категории работников разрабатывается Учреждением самостоятельно в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» и Методическими рекомендациями утвержденными Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29 .09.2021г №887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.1.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты:

- назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников 2 раза в год (01 сентября и 01 января) по итогам работы работников за «оцениваемый период»;
- оцениваемый период – 1год: с 01 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года;
- устанавливаются исходя из количества баллов, набранных работником, по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)»;
- выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время на

протяжении всего периода выплат;

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

- Пересмотр стимулирующих выплат с 01 января может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо при соблюдении условий п. 7.1.4. настоящего Положения по представлению руководителя Учреждения.

7.1.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году работникам (кроме педагогических работников) устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.4. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления стимулирующих выплат данным работникам до окончания периода выплат.

7.1.5.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году педагогическим работникам, впервые трудоустраивающимся на педагогическую должность в общеобразовательное Учреждение, устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.4. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления стимулирующих выплат данным работникам до окончания периода выплат.

7.1.5.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году педагогическим работникам, трудоустраивающимся на ту же педагогическую должность в общеобразовательное учреждение в порядке перевода из другого общеобразовательного учреждения Самарской области или трудоустраивающегося на ту же педагогическую должность в течение шестидесяти календарных дней после увольнения из другого общеобразовательного учреждения Самарской области, устанавливаются согласно представленным Листам оценивания и подтверждающим материалам. Размер ежемесячных стимулирующих выплат устанавливается исходя из количества баллов, набранных педагогическим работником, по стоимости за 1 балл, действующей в Учреждении на момент установления стимулирующих выплат данному работнику до окончания периода выплат.

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

7.1.7. Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребенком, ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.4. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления стимулирующих выплат данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.8. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (1 год) ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.4. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления стимулирующих выплат данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.9. В случае увольнения работника по собственному желанию и

принятия его на работу на прежнюю должность (в течение шестидесяти дней включительно) ежемесячные стимулирующие выплаты сохраняются и устанавливаются в размере, установленном до дня увольнения.

7.1.10. При переходе работника с одной педагогической должности школы, филиала, дошкольной группы кратковременного пребывания на другую педагогическую должность школы, филиала, дошкольной группы кратковременного пребывания размер ежемесячных стимулирующих выплат сохраняется до конца периода выплат.

7.1.11. При переходе работника с одной педагогической должности школы, филиала на другую (или аналогичную) педагогическую должность в дошкольную группу кратковременного пребывания, ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются при соблюдении п. 7.1.4 настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом, стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольной группе кратковременного пребывания на момент установления стимулирующих выплат работнику до окончания периода выплат.

7.1.12. Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются учредителем по согласованию с руководителем Северо-Восточного управления министерства образования и науки Самарской области на основании предоставленного им Листа эффективности (качества) работы руководителя.

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

7.1.13. Отмена или снижение ежемесячных стимулирующих выплат, установление срока отмены или снижения выплат производится на основании приказа по Учреждению по согласованию с Профкомом Учреждения с момента появления одного из следующих оснований:

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

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

- нарушение трудовой дисциплины;

- наличие замечаний контролирующих органов;

- наличие обоснованных жалоб родителей.

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

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

7.2. Порядок назначения ежемесячных стимулирующих выплат работникам школы, филиалов и дошкольных групп кратковременного пребывания

7.2.1. Выплаты стимулирующего характера определяются по критериям

и показателям позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (Приложение №2), внесенным в Листы оценивания результативности и качества работы. Форма Листа оценивания согласовывается с Управляющим советом и утверждается директором Учреждения (Приложение 4).

7.2.2. В Учреждении до 29 августа текущего года приказом директора создаются общешкольная комиссия по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения (далее – комиссия). Комиссия избирается на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом директора школы. В состав комиссии (нечетное число) входят представители трудового коллектива, представители администрации школы, профсоюзного комитета, Управляющего совета.

Председатель и секретарь избираются из числа членов комиссии на первом заседании.

Председатель комиссии:

- назначает дату заседания;
- проводит заседания комиссии;
- распределяет обязанности между членами комиссии;
- несет ответственность за оформление листов оценивания работников.
- предварительно изучает документы и представляет их на заседание комиссии.

Секретарь (заместитель председателя):

- осуществляет прием документов (листов оценивания) от работников;
- готовит заседание комиссии;
- знакомит членов комиссии с представленными документами;
- выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия.

Члены комиссии обязаны:

- разрабатывать листы оценивания для каждой категории работников, которые предварительно согласовываются с руководителем и утверждаются на общем собрании трудового коллектива;
- участвовать в заседаниях комиссии;
- выполнять поручения, данные председателем комиссии (заместителем председателя);
- обеспечивать объективность принимаемых решений.

7.2.3. В соответствии с установленными критериями, содержащимися в Листах оценивания, педагогические работники и другие сотрудники школы, работники дошкольных групп кратковременного пребывания и филиалов представляют в комиссию учреждения 1 раз в год до 29 августа текущего года материалы самоанализа деятельности (Листооценивания) (Приложение 5) и подтверждающий материал за «оцениваемый период».

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

7.2.5. Комиссия обязана рассмотреть поступившие документы в течение 2-х календарных дней и представить аналитические документы: листы оценивания, протокол заседания комиссии по рассмотрению и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы и филиалов (Приложение 6), протокол заседания комиссии по рас-

смотрению и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы и филиалов ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ (Приложение 7), протокол заседания комиссии по рассмотрению и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников реализующих программы дошкольного образования ГКП ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ (Приложение 8). Нумерация протоколов ведется от начала календарного года. Книга протоколов на календарный год (Приложение 10) хранится в учреждении в течение 5 лет.

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

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

7.2.8. После заседания комиссия в течение двух дней формирует информационные справки (Приложение № 9).

7.2.9. Председатель комиссии и руководитель Учреждения передают протоколы, информационные справки на согласование в Управляющий совет школы в течении 2-х дней.

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

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

7.2.10. Размер ежемесячных стимулирующих выплат административного, хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала устанавливается по формуле:

$$СТ_{16} = \frac{ОФСТ_{АХиУВ}}{\text{Общее количество баллов}_{АХиУВ}}$$

СТ₁₆-стоимость 1 балла,

АХиУВ- административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал,

ОФСТ – общий фонд стимулирующих выплат.

Размер стимулирующей выплаты для административно хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала высчитывается как произведение стоимости одного бала и количества баллов набранное работником.

7.2.11. Размер ежемесячных стимулирующих выплат педагогических работников школы, осуществляющих учебный процесс, устанавливается по формуле:

$$СТ_{16} = \frac{ОФСТ_{пед.раб.}}{\text{Общее количество баллов}_{пед.раб.}}$$

СТ₁₆-стоимость 1 балла,
пед. раб.- педагогические работники,
ОФСТ – общий фонд стимулирующих выплат.

Размер стимулирующей выплаты для педагога высчитывается как произведение стоимости одного бала и количества баллов набранное педагогическим работником.

7.2.12. Размеры стимулирующих выплат работников дошкольных групп кратковременного пребывания, осуществляющих учебный процесс, определяются по количеству набранных баллов по Листам оценивания (Приложение 5) и на основании стоимости 1 балла. Расчёт стоимости одного балла:

Стоимость одного балла = Размер стимулирующего фонда по разделу/ Общее количество баллов, набранное сотрудниками дошкольной группы кратковременного пребывания, относящимися к данному разделу.

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

Порядок определения размера стимулирующей выплаты работникам дошкольной группы кратковременного пребывания:

- 1) определяется общее количество баллов по работникам дошкольной группы кратковременного пребывания по разделам;
- 2) определяется размер стимулирующей выплаты, приходящийся на один балл данного раздела - отношение размера фонда стимулирующих выплат на общее число баллов;
- 3) определяется размер стимулирующей выплаты - произведение стоимости за один балл на количество баллов по разделу, которое набрал сотрудник.

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

Выплата стимулирующих выплат осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников дошкольной группы кратковременного пребывания.

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

7.2.14. В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, ежемесячные стимулирующие выплаты снимаются с момента получения работником дисциплинарного взыскания приказом руководителя по Учреждению по согласованию с Профкомом.

7.2.15. Критерии и оценка показателей качества работы руководителя Учреждения производится на основании Листа эффективности (качества) работы руководителя, Положения о распределении стимулирующего фонда руководителей и оформляется приказом по СВУ МОиН СО.

7.2.16. Критерии качества работы заместителей директора школы утверждаются приказом директора по учреждению.

7.2.17. Оценка деятельности заместителей директора школы проводится на основании Листов оценивания.

7.3. Порядок и основание назначения разовых стимулирующих выплат работникам школы и филиалов

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

7.3.2. Премирование по итогам работы осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

7.3.4. Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат:

№	Основание для премирования, критерии	Размер разовой выплаты (руб.)
1.	За осуществление деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями	До 10000
2.	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество	До 10000
3.	За высокие показатели работы по итогам учебной четверти, полугодия, учебного года, квартала, финансового года	До 10000
4.	За подготовку, организацию и качественное проведение общешкольных, районных, окружных, областных мероприятий	До 10000
5.	За качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	До 7000
6.	За сложность и напряженность в работе	До 10000
7.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 4000
8.	За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 1,5,10-х классов	До 3000
9.	За высокий уровень воспитанности учащихся	До 3000
10.	За качественную организацию работу отрядов Юнармии	До 7000
11.	За качественную и результативную работу по организации индивидуальной работы	До 3000
12.	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	До 6000
13.	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности	До 8000
14.	За своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности	До 10000
15.	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность школьного имущества	До 5000

16.	За соблюдение сроков и качественную подготовку школы, филиалов к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	До 10000
17.	За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы; каникулярного отдыха обучающихся; создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся	До 7000
18.	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	До 7000
19.	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной аттестации, экзаменам, переводной аттестации, ЕГЭ	До 7000
20.	Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	До 5000
21.	За качественное, безаварийное обеспечение школьных перевозок	До 7000
22.	За качественную организацию воспитательного процесса в школе, в филиалах	До 8000
23.	За результативность в работе с детьми «зоны риска», стоящими на учете	До 5000
24.	За качественную организацию научно-исследовательской деятельности	До 2000
25.	За качественную организацию проектной деятельности в школе	До 4000
26.	За качественное организационно-методическое сопровождение профильного обучения	До 7000
27.	За эффективное психологическое сопровождение профильного обучения	До 10000
28.	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	До 7000
29.	За результативность участия обучающихся в социальных проектах: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	До 5000
30.	За качественное психологическое сопровождение профессионального самоопределения обучающихся	До 5000

31.	За результативность работы наставников	До 5000
32.	За участие коллектива учреждения в районных праздниках, соревнованиях, спартакиадах, конкурсах	До 7000
33.	За результативность работы и в связи с празднованием профессиональных праздников: День учителя, День дошкольного работника, День работников автомобильного транспорта, День бухгалтера	До 10000
34.	За результативность работы и в связи с празднованием Нового года, международного женского дня 8 марта, Дня защитника Отечества	До 10000
35.	За результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	До 10000
36.	За обеспечение здоровьесберегающих условий деятельности всех участников образовательного процесса	До 8000
37.	За результативность в проведении профориентационной работы	До 5000
38.	За обеспечение строгого контроля за санитарным состоянием учебных и иных помещений, прилегающих территорий	До 5000
39.	За обеспечение строгого контроля за санитарным состоянием автотранспорта	До 5000

7.3.5. Порядок назначения разовой стимулирующей выплаты:

- заместители директора школы, руководители филиалов, служб представляют руководителю Учреждения кандидатуры на премирование с краткой характеристикой результата деятельности работника;
- на основании данных представлений директор Учреждения принимает решение о премировании работников и издает приказ по Учреждению о премировании работников.

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

8. Порядок выплаты материальной помощи работникам школы, филиалов и дошкольных групп кратковременного пребывания

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

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работни-

ку материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

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

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

9. Оплата труда работников школы при осуществлении школьных перевозок

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

9.2. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:

$$\text{ОДФС} = (\text{СY1N1} + \text{СY2N2} + \text{СY3N3} + \text{СX1K1} + \text{СX2K2} + \text{СX3K3}) \times n \times 12,$$

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

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

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

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

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

9.3. Размер оклада водителя школьного автобуса устанавливается в соответствии с окладами водителя автомобиля второго квалификационного уровня, утвержденными постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

9.4. В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавлива-

ются надбавки:

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

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

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

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

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

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

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

9.9. При расчёте фонда оплаты водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются стимулирующие выплаты в размере 25% от тарифной части, которые устанавливаются работникам в соответствии с Положением.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Структура фонда оплаты труда работников школы, филиалов Учреждения

	Структура Базовой части			Стимулирующая часть в %
	ФОТ пед. работников (учителей) в %	ФОТ прочего педагогического, УВП, ОБ персонала в %	Специальный фонд в %	
Постановление от 23.12.2021 г. № 1056	81,76			18,24
в первых классах	53,61	24,58	21,81	
во вторых-четвертых классах	53,88	24,31	21,81	
Основное общее образование на основе ФГОС в пятых классах	55,65	22,54	21,81	
в шестых классах	55,64	22,55	21,81	
в седьмых классах	55,64	22,55	21,81	
в восьмых-девятых классах	55,64	22,55	21,81	
Среднее общее образование - углубленное (профиль) изучение отдельных предметов на основе ФГОС (очно) (10-11 кл.)	45,15	22,00	32,85	
Адаптированное, начальное общее на основе ФГОС	53,72	24,47	21,81	
Адаптированное, основное общее на основе ФГОС	59,41	18,78	21,81	
Основные и адаптированные общеобразовательные программы начального, основного, среднего общего образования на дому	93,45	x	6,55	18,24

Семейная форма обучения в основном образовании	100	x	x	x
--	-----	---	---	---

Перечень критериев и показателей для проведения самоанализа деятельности педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Чёрный Ключ муниципального района Клявлинский Самарской области

с «01» сентября 2022 года

*Примечание: При наличии подтверждающей документации

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников учреждения

Протокол № 1 от 29.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

приказ № ____ от 30.08.2022г.

Директор _____/В.В. Ильина

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

№ п/п	Критерии эффективности труда	Описание критерия	Шкала оценивания
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	- имеет положительную динамику по сравнению с предыдущим периодом.	1
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	1-4 классы – не менее 45% 5-9 классы – не менее 25% 10-11 классы – не менее 30% (баллы суммируются)	1 1 1
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)	75% и более - за соответствие по каждому предмету, за каждый класс баллы суммируются	1
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	10% -30% обучающихся 31%-55% обучающихся 56%-75% обучающихся	0,5 1 1,5

	по «образовательному округу»	75% обучающихся	2
1.5	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более - за соответствие по каждому предмету, за каждый класс баллы суммируются	1
1.6	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100% - за соответствие по каждому предмету баллы суммируются; Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог	2 -2
1.7	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	-по каждому из предметов по выбору	2
1.8	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»	До 20% обучающихся 20% и более	2 4
1.9	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение численности или отсутствие обучающихся (для классных руководителей)	1
1.10	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%	100% - при условии постоянной посещаемости в течение учебного года	1
1.11	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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100% - при условии постоянной занятости в течение каникулярного периода	1
1.12	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	отсутствие обучающихся	1
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	Уровень участия в проектах (считать по наивысшему) - школьный уровень - образовательный округ - регион - РФ	1 2 3 4
1.14	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в	Уровень участия в проектах (считать по наивысшему) - школьный уровень	1

	социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	- образовательный округ - регион - РФ	2 3 4
1.15	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Вовлеченность классных коллективов в плановые <i>мероприятия школы</i> : - от 50% до 70% - от 71% и выше Вовлеченность классных коллективов в плановые <i>мероприятия городского уровня</i> : 3 – 4 мероприятия 5 и более мероприятий	2 3 2 3
1.16	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Доля обучающихся (<i>обучающийся считается один раз</i>) занимающихся в объединениях дополнительного образования (<i>в том числе ПОУ, организованные учителем</i>): - более 80% - от 60% до 79% - от 50% до 59%	3 2 1
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	1 -1
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Очные мероприятия (<i>считать по наивысшему и за каждого обучающегося</i>): -наличие победителей на окружном этапе - выше уровня; - наличие призеров на окружном и - выше уровня; - участие в очных мероприятиях. Всероссийские дистанционные конкурсы (<i>считать по наивысшему и без учета количества обучающихся</i>) - наличие победителей и - призеров в дистанционных конкурсах; - участие в дистанционных конкурсах, фестивалях. - участие в дистанционных образовательных проектах.	1 2 1 2 0,5 3 2 1 0,5
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)	Очные мероприятия (<i>считать по наивысшему и за каждого обучающегося</i>): -наличие победителей на окружном этапе - выше уровня; - наличие призеров на окружном и - выше уровня; - участие в очных мероприятиях. Дистанционные конкурсы (<i>считать по наивысшему и без</i>	1 2 1 2 0,5

		<p>учета количества обучающихся)</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие победителей и - призеров в дистанционных конкурсах; - участие в дистанционных конкурсах, фестивалях. - участие в дистанционных образовательных проектах. 	<p>3 2 1 0,5</p>
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	<p>Школьный уровень: 1) очное проведение в Школе 80% участников от общего количества обучающихся (классы, в которых работает учитель) 90%-100% участников от общего количества обучающихся 2) дистанционное проведение на платформе: 80% участников от общего количества обучающихся (классы, в которых работает учитель) 90%-100%</p>	<p>1 2 1 2</p>
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	<p>Наличие победителей (за каждого обучающегося):</p> <ul style="list-style-type: none"> - областной уровень и выше - городской уровень <p>Наличие призеров (за каждого обучающегося):</p> <ul style="list-style-type: none"> - областной уровень и выше - окружной уровень <p>Участие (за каждого обучающегося)</p> <ul style="list-style-type: none"> - окружной уровень 	<p>4 3 3 2 1</p>
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 др. аналогичные проекты	За каждого обучающегося баллы суммируются	0,5
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	<ul style="list-style-type: none"> - болельщик соревнований (от 20% и более в общей численности учащихся 6-11 классов) - заявка и подготовка к участию в соревнованиях (от 20% и более в общей численности учащихся 6-11 классов) - участие в соревнованиях (от 20% и более в общей численности учащихся 6-11 классов) 	<p>2 3 4</p>
2.7	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	<p>Наличие победителей (за каждого обучающегося):</p> <ul style="list-style-type: none"> - областной уровень и выше - окружной уровень <p>Наличие призеров (за каждого обучающегося):</p> <ul style="list-style-type: none"> - областной уровень и выше - окружной уровень 	<p>6 5 4 3</p>
2.8	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 проек-	<p>С учетом данных в АИС «Аналитика»</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 70 до 89% - от 90% и более 	<p>1 2</p>

	ты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя		
2.9	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	- от 30% до 69% - от 70 до 84% - 85% и более	1 2 3
3.1	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Своевременное внесение данных по отчетам заместителя директора по УВР Несвоевременное внесение данных по отчетам заместителя директора по УВР	1 -2
3.2	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Достижение запланированных результатов мониторинга: - выполнение заданий 3 и 4 уровня не менее 5% обучающихся (по результатам мониторинга)	2
3.4	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	- от 30% до 69% - от 70 до 84% - 85% и более	0,5 1 1,5
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Открытые уроки, мастер – классы: - на областном и выше уровнях; - на окружном и выше уровнях; - на районном уровне; - на школьном уровне.	3 2 1,5 1
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	- на областном и выше уровнях; - на окружном и выше уровнях; - на районном уровне; - на школьном уровне.	3 2 1,5 1
4.3	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)	- победитель на городском и выше уровнях; - призер на городском и выше уровнях; - участник очных конкурсов профессионального мастерства. <i>Спартакиада коллективов (в каждой номинации)</i> - победитель соревнований (призер);	3 2 1 2

		<i>или</i>	1
		участник соревнований. <i>Фестиваль творчества (за каждый конкурс)</i>	2
		- победитель конкурса (призер);	1
		<i>или</i>	2
		- участник конкурса.	1
		<i>Дистанционные конкурсы, проекты</i>	
		- победитель конкурса (призер);	
		- участник конкурса.	
4.4	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 отчетный период	Публикации, методические разработки: - в периодических изданиях, сборниках (в печатном издании); - на Интернет-ресурсах	2 1
4.5	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Повышение квалификации учителя <i>сверх нормативно установленного</i> количества часов (кроме ИОЧ): - дистанционное обучение (за каждый сертификат дист. курсов по требованию руководства ОО) баллы суммируются - очное обучение	0,5 2
4.6	Учитель (наставник/куратор) триады «Учитель – Куратор – Учитель» Результативное сопровождение профессиональной деятельности наставляемого (приказ о наставничестве) (баллы суммируются за каждого наставляемого в триаде)	Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненной документации) Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненной документации) Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методических продуктов) Положительные результаты деятельности наставляемых: уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому наставляемыми предметам, выступления, публикации по обобщению педаго-	1 2 3

		гического опыта, участие в профессиональных конкурсах. Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненной документации) Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методически	
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	- организация питания (за счет родительских средств) - 80% - 90% - 91% - 100%	2 4
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	- отсутствие в течение учебного периода фактов травматизма среди обучающихся - наличие в течение учебного периода фактов травматизма среди обучающихся	2 -2
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	- положительная динамика доли обучающихся - от 55% до 59% - от 60% до 69% - свыше 70% - успешно выполнившие нормы ВФСК «ГТО» (за каждую «пятерку» обучающихся)	1 1 2 3 2
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	- отсутствие в течение учебного периода фактов нарушения ПДД среди обучающихся - наличие в течение учебного периода фактов нарушения ПДД	2 -2
5.5	Результаты участия по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективно и безопасно (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Результаты участия в смотре кабинетов: - отличное состояние - нарушение требований СанПиН	2 -2

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

№ пп	Критерии эффективности труда	Описание критерия	Шкала оценивания
1	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов-детей в%	60-70% 71-85% Свыше 85%	4 8 15

2	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (по высшему уровню)	3 5 10
3	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (по высшему уровню)	3 5 10
4	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 61-75% 76-85% 85% и выше	3 5 10
5	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 61-75% 76-85% 85% и выше	3 5 10
6	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)	Наличие ссылки, копии	4
7	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	<i>Участник:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше <i>Призер:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше <i>Лауреат:</i>	3 5 10 3 5 10 3 5 10

		руются за каждое участие)	
10	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	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются за каждое участие)	3 5 10
11	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (по высшему уровню)	3 5 10
12	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (по высшему уровню)	3 5 10
13	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Наличие	4
14	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% 5% - 10% Более 10%	4 7 10

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

№ пп	Критерии эффективности труда	Описание критерия	Шкала оценивания
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	До 45% Свыше 45%	1 2
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	До 20 Свыше 20	1 2
1.3	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчетный период (без учета выдачи книг) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач Свыше 12	1 2
1.4	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышения читательского интереса, за отчетный период	До 75% общего количества обучающихся Свыше 75% общего количества обучающихся	1 2
1.5	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	До 20 % общего количества обучающихся Свыше 20% общего количества обучающихся	1 2
1.6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Наличие жалоб Отсутствие жалоб	-1 1
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)	<i>Участник:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше <i>Призер:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше <i>Лауреат:</i>	0,5 1 1,5 0,5 1 1,5 0,5 1

		Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются за каждого учащегося)	1,5
3	Результативность использования современных технологий (вт.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период	До 10 разработок Свыше 10 разработок	1 2
3.2	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период	Да Нет	1 0
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются по каждому уровню)	0,5 1 1,5
4.2	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются по каждому уровню)	0,5 1 1,5

Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования

с «01» сентября 2022 года

**Примечание: При наличии подтверждающей документации*

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников учреждения

Протокол № 1 от 29.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

приказ № ____ от 30.08.2022г.

Директор _____/В.В. Ильина

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

№ пп	Критерии эффективности труда	Шкала оцени- вания
	1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует; соответствует; - соответствует/осуществляется-творческий (авторский) подход	1 2 3
1.2	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ (вариативная часть ООП)	1
1.3	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях	5
1.4	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (баллы могут суммироваться): - победитель,	

	- призер, - участник	10 5 3
1.5	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе; - во втором (очном) этапе; - победа во втором (очном)	3 5 10
1.6	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.6, 1.7) (в зависимости от уровня) - доу - муниципалитет, - образовательный округ, - регион, - РФ	1 2 3 5 10
1.7	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т. п. в сети интернет	1
1.8	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3
1.9	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1
1.1 0	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн- консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса: - ведение и обслуживание официального сайта СП - наполнение информацией сайта СП (не более 1 мероприятия в месяц)	3 1
1.1 1	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма) - ОО; - городского; - областного. - РФ	1 3 5 10
1.1 2	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, а так же на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности.	3
1.1	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - муниципалитет, - образовательный округ,	3

3	- регион, - РФ, - международный	3 5 10 10
1.1 4	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) - муниципалитет, - образовательный округ, - регион	3 5 10
1.1 5	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (ИОЧ 90ч)	3
2.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) - снижение на 1%; - снижение на 2%; - снижение на 3% и выше	1 2 3
2.2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДООУ (превышение плановой наполняемости в среднем по группе или по ДООУ) - от 1-2 ребенка; - от 3-5 детей; - от 6-8 детей; - от 8 и более.	2 3 4 5
2.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы Здоровья - 1%; - 2%; - 3% и выше	1 2 3
2.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития	1 3
2.5	За сложность контингента воспитанников: - детей разного возраста (соответствие программного содержания, режима дня возрастным особенностям воспитанников); - дети в возрасте до 3-х лет: - воспитателю; - музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, психологу	5 5

		2
3.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) - 60-70%; - выше 70%	1 2
3.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) - 70%-79%; - 80%-89%; - 90% и более	1 2 3
3.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
3.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
3.5	Исполнение ролей на детских праздниках в СП	3
4.1	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
4.2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
4.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб: - на организацию и качество питания;	1
4.4	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	1
4.5	Благоустройство и озеленение территории	2

Перечень критериев и показателей для проведения самоанализа деятельности работников руководящих должностей государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Чёрный Ключ муниципального района Клявлинский Самарской области

с «01» сентября 2022 года

**Примечание: При наличии подтверждающей документации*

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников учреждения

Протокол № 1 от 29.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

приказ № ____ от 30.08.2022г.

Директор _____/В.В. Ильина

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

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия
1	Позитивные результаты образовательной деятельности учреждения	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие – 10 Снижение – 7 Стабильно -3 Рост - 0
		Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие – 20 Ниже значения по муниципалитету -10 На уровне значения по муниципалитету - 5 Выше значения по муниципалитету – 0

	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие – 20 Ниже (значения по муниципалитету) - 10 На уровне (значения по муниципалитету) - 5 Выше (значения по муниципалитету) - 0
	Наличие (доля) выпускников образовательного учреждения, получивших итоговую аттестацию в форме ЕГЭ 80 и более баллов	Наличие - 5
	Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Районный – 6 Окружной - 9 Областной – 12 Всероссийский – 15 Международный – 20 (дистанционные - 50%)
	Результаты участия ОУ в конкурсах (в зависимости от уровня)	Районный – 6 Окружной - 9 Областной – 12 Всероссийский – 15 Международный – 20 (дистанционные - 50%)
	Увеличение процента аттестованных педагогических работников	Стабильно -3 Рост - 5
	Динамика собственного развития ОУ по результатам внешней оценки (рейтинг ОУ)	Стабильно -5 Рост - 10
	Выступления работника на конференциях, форумах, семинарах, конкурсах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Районный – 6 Окружной - 9 Областной – 12 Всероссийский – 15 Международный – 20 (дистанционные - 50%)
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Школьный, районный – 5 Окружной - 10 Областной – 15 Всероссийский - 20

		Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	Отсутствие - 5
		Отсутствие обоснованных обращений, жалоб работников по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	Отсутствие - 5
		Пропуски учащимися уроков по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	Менее 5% - 2 Более 5 % - 0
2	Позитивные результаты внеурочной деятельности	Динамика достижений учащихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	Снижение – 0 Стабильно -5 Рост - 10
2		Наличие социально значимых проектов, реализованных ОУ	Наличие реализованных социально-значимых проектов - 10
		Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Районный – 5 Окружной - 10 Областной – 15 Всероссийский - 20
3	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности	Повышение (сохранение) охвата детей (при уровне не менее 50 %) , занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам, спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	Стабильно 50% - 3 Рост (выше 50%) - 5 Снижение (ниже 50%) - 0
		Обеспечение сохранности контингента обучающихся в педагогических классах на уровне 100% от первоначального списочного состава	2 балла
		Повышение (сохранение) охвата обучающихся горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %) (за исключением детей находящихся на бесплатном горячем питании)	До 70 % - 3 До 80% - 5 До 90% - 10 выше 90% - 20

		Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	Отсутствие – 3 Снижение – 1 Рост - 0
		Достижение планового показателя (в %)расходования средств на «Пушкинской карте» обучающихся	3 балла
		Проведение форсайт-сессий и/илиобщешкольных родительских собраний (не менее двух за полугодие), где до родительской общественности доведены достижения системы образования региона, муниципального образования, образовательной организации	3 балла
4	Внедрение вобразовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ–технологий в учебномпроцессе составляет более 10 % учебного времени	Более 10 % - 5 10 % - 3
		Использование в учебном процессевнешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	Более 5% - 3 5 % -1
		Увеличение % освоения и использованиеновых программ, их апробация	Стабильно - 3 Рост - 5 Снижение – 0

		Участие ОУ в экспериментальной работе, участие в проектировании и реализации образовательных программ второго поколения	Окружной - 10 Областной – 15 Всероссийский – 20
5	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Снижение – 5 Стабильно - 3 Рост – 0
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие – 5 Наличие - 0
		Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	Отсутствие – 5 Наличие - 0
		Качественная организация образовательного процесса, направленная на усиление контроля за состоянием здоровья обучающихся, усиление дезинфекционного режима, дистанцирование в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (при условии снижения заболеваемости обучающихся/воспитанников по сравнению с аналогичной датой предыдущего периода).	0-5 баллов

	Обеспечение качественного исполнения норм локального акта образовательной организации (с целью профилактики нарушений здоровья обучающихся, повышения эффективности образовательного процесса), определяющего порядок использования обучающимися/воспитанниками устройств мобильной связи	3,0
Максимальное количество баллов		294

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

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия
1	Позитивные результаты финансовой деятельности	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	10 баллов
		Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	10 баллов
		Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	0 – 15 баллов
		Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	10 баллов
		Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 100% расходов, направленных на реализацию программ общего и дополнительного образования.	15 баллов
		Отсутствие жалоб от работников школы на неправильный расчет заработной платы	5 баллов
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности.	0 – 20 баллов
		Рациональное планирование бюджета	0 – 20 баллов

		Качественный анализ исполнения сметы доходов и расходов	5 балла
		Эффективная работа по организации питания учащихся	0 – 15 баллов
2	Эффективность организации использования материальных ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	0 – 15 баллов
		Участие в разработке и реализации грантовых и других проектов	5 баллов
	Максимальное количество баллов		145

Перечень критериев и показателей для проведения самоанализа деятельности работников финансово-хозяйственного персонала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Чёрный Ключ муниципального района Клявлинский Самарской области

с «01» сентября 2022 года

**Примечание: При наличии подтверждающей документации*

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников учреждения

Протокол № 1 от 29.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

приказ № ____ от 30.08.2022г.

Директор _____ /В.В. Ильина

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

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия
1	Позитивные результаты деятельности	Качество организации контроля работы технического персонала	0-4 баллов
		Качество обеспечения хозяйственным инвентарем МОП	0-4 баллов
		Отсутствие случаев травматизма с учащимися и работниками школы	5 баллов

		Сохранность МТБ (по итогам инвентаризации), отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	4 балла
		Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	4 балла
		Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации	4 балла
		Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.	0 – 5 баллов
		Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2 балла
		Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО):	0 – 5 баллов
		Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра.	3 балла
2	Эффективность организации использования материально-технических ресурсов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	3 балла
		Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения, бытового газа	0-3 баллов

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

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

№ пп	Критерии эффективности труда	Описание критерия
---------	------------------------------	-------------------

1	Позитивные результаты финансовой деятельности	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	10 баллов
		Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	10 баллов
		Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	0 – 15 баллов
		Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	10 баллов
		Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 100% расходов, направленных на реализацию программ общего и дополнительного образования.	15 баллов
		Отсутствие жалоб от работников школы на неправильный расчет заработной платы	5 баллов
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности.	0 – 20 баллов
		Рациональное планирование бюджета	0 – 20 баллов
		Качественный анализ исполнения сметы доходов и расходов	5 балла
		Эффективная работа по организации питания учащихся	0 – 15 баллов
2	Эффективность организации использования материальных ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	0 – 15 баллов
		Участие в разработке и реализации грантовых и других проектов	5 баллов
Максимальное количество баллов			145

Перечень критериев и показателей для проведения самоанализа деятельности работников обслуживающего персонала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Чёрный Ключ муниципального района Клявлинский Самарской области

с «01» сентября 2022 года

**Примечание: При наличии подтверждающей документации*

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников учреждения

Протокол № 1 от 29.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

приказ № ____ от 30.08.2022г.

Директор _____/В.В. Ильина

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

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия
1	Позитивные результаты работы МОП по созданию санитарно-гигиенических и безопасных условий организации учебно-воспитательного процесса	Отсутствие жалоб на качество уборки закрепленной территории	10 баллов
		Оперативность и качество выполнения технических заявок	0 – 5 баллов
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0 – 10 баллов
		Отсутствие аварийных ситуаций по причине неудовлетворительной работы школьного оборудования	10 баллов

2	Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	5 баллов
	Максимальное количество баллов		40

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

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия
1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие случаев причинения материального ущерба школе в период дежурства	10 баллов
		Оперативность вызова технических служб в случае аварии	5 баллов
2	Эффективность организации работы	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы	10 баллов
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0 – 10 баллов
	Максимальное количество баллов		35

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

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия
1	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Оперативность и качество выполнения технических заявок	0 - 10 баллов

		Отсутствие аварийных ситуаций по причине неудовлетворительной работы школьного оборудования	2 балла
		Отсутствие обоснованных обращений, жалоб родителей и работников по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (наличие минус 1 балл)	1 балл
		Отсутствие замечаний администрации	2 балла
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0 – 15 баллов
2	Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла
	Максимальное количество баллов		35

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

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия
1	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Оперативность и качество выполнения технических заявок	0 - 10 баллов
		Отсутствие аварийных ситуаций по причине неудовлетворительной работы школьного оборудования	2 балла
		Отсутствие обоснованных обращений, жалоб родителей и работников по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (наличие минус 1 балл)	1 балл
		Отсутствие замечаний администрации	2 балла

2	Эффективность организационной охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5 баллов
	Максимальное количество баллов		20

Перечень критериев и показателей для проведения самоанализа деятельности работников учебно-вспомогательного персонала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Чёрный Ключ муниципального района Клявлинский Самарской области

с «01» сентября 2022 года

**Примечание: При наличии подтверждающей документации*

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников учреждения

Протокол № 1 от 29.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

приказ № ____ от 30.08.2022г.

Директор _____/В.В. Ильина

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

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия
1	Позитивные результаты деятельности	Качественное ведение документации	0-15 баллов
		Качественное ведение персональных данных ОО	0-15 баллов
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0-15 баллов
2	Эффективность организации работы	Отсутствие замечаний администрации школы	5 баллов
		Отсутствие замечаний по итогам проверок	10 баллов

	Максимальное количество баллов	60
--	---------------------------------------	-----------

**Структура фонда оплаты труда работников групп кратковременного пребывания
Учреждения**

При распределении ФОТ групп кратковременного пребывания для работников, осуществляющих образовательный процесс:

Базовая часть (%)	71,70
Стимулирующая часть (%)	28,30

-для работников, осуществляющих присмотр и уход:

Базовая часть (%)	76,80
Стимулирующая часть (%)	23,20

Приложение №4
к Положению об оплате труда

УТВЕРЖДАЮ:

приказ № _____ от «__» _____ 2022г.

Директор _____ /В.В. Ильина

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) _____ ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20__-20__ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда	Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1
...

Работник _____
Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Председатель комиссии _____
Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Члены комиссии: _____
Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

_____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

_____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

_____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

С количеством баллов согласен:

Работник _____
Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Согласовано:

Председатель Управляющего совета ГБОУ
СОШ с. Чёрный Ключ

_____/_____

Приложение №5к Положению об оплате труда

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ п/п	Критерии эффективности труда	Описание критерия	Шкала оценивания	Самооценка педагога	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)	- имеет положительную динамику по сравнению с предыдущим периодом.	1		
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	1-4 классы – не менее 45% 5-10 классы – не менее 25% 10-11 классы – не менее 30% (баллы суммируются)	1 1 1		
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)	75% и более - за соответствие по каждому предмету, за каждый класс баллы суммируются	1		
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»	10% -30% обучающихся 31%-55% обучающихся 56%-75% обучающихся 75% обучающихся	0,5 1 1,5 2		
1.5	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более - за соответствие по каждому предмету, за каждый класс баллы суммируются	1		
1.6	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100% - за соответствие Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог	2 -2		
1.7	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	-по каждому из предметов по выбору	2		
1.8	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»	До 20% обучающихся 20% и более	2 4		
1.9	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение численности или отсутствие обучающихся (для классных руководителей)	1		

1.10	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%	100% - при условии постоянной посещаемости в течение учебного года	1		
1.11	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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100% - при условии постоянной занятости в течение каникулярного периода	1		
1.12	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	отсутствие обучающихся	1		
1.13	Доля обучающихся, вовлеченных 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	Уровень участия в проектах (<i>считать по наивысшему</i>) - школьный уровень - образовательный округ - регион - РФ	1 2 3 4		
1.14	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Уровень участия в проектах (<i>считать по наивысшему</i>) - школьный уровень - образовательный округ - регион - РФ	1 2 3 4		
1.15	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Вовлеченность классных коллективов в плановые <i>мероприятия школы</i> : - от 50% до 70% - от 71% и выше Вовлеченность классных коллективов в плановые <i>мероприятия городского уровня</i> : 3 – 4 мероприятия 5 и более мероприятий	2 3 2 3		
1.16	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Доля обучающихся (<i>обучающийся считается один раз</i>) занимающихся в объединениях дополнительного образования (<i>в том числе ПОУ, организованные учителем</i>): - более 80% - от 60% до 79% - от 50% до 59%	3 2 1		
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	1 -1		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской	Очные мероприятия (<i>считать по наивысшему и за каждого обучающегося</i>): -наличие победителей на окружном этапе	1		

	олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> - выше уровня; - наличие призеров на окружном и - выше уровня; - участие в очных мероприятиях. <p>Всероссийские дистанционные конкурсы (<i>считать по наивысшему и без учета количества обучающихся</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие победителей и - призеров в дистанционных конкурсах; - участие в дистанционных конкурсах, фестивалях. <p>- участие в дистанционных образовательных проектах.</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>0,5</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0,5</p>		
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)	<p>Очные мероприятия (<i>считать по наивысшему и за каждого обучающегося</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> -наличие победителей на окружном этапе - выше уровня; - наличие призеров на окружном и - выше уровня; - участие в очных мероприятиях. <p>Дистанционные конкурсы (<i>считать по наивысшему и без учета количества обучающихся</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие победителей и - призеров в дистанционных конкурсах; - участие в дистанционных конкурсах, фестивалях. <p>- участие в дистанционных образовательных проектах.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>0,5</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0,5</p>		
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	<p>Школьный уровень: 1) очное проведение в Школе</p> <p>80% участников от общего количества обучающихся (классы, в которых работает учитель)</p> <p>90%-100% участников от общего количества обучающихся</p> <p>2) дистанционное проведение на платформе:</p> <p>80% участников от общего количества обучающихся (классы, в которых работает учитель)</p> <p>90%-100%</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p>		
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	<p>Наличие победителей (за каждого обучающегося):</p> <ul style="list-style-type: none"> - областной уровень и выше - городской уровень <p>Наличие призеров (за каждого обучающегося):</p> <ul style="list-style-type: none"> - областной уровень и выше - окружной уровень <p>Участие (за каждого обучающегося)</p> <ul style="list-style-type: none"> - окружной уровень 	<p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>		
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 др. аналогичные проекты	<p>За каждого обучающегося баллы суммируются</p>	<p>0,5</p>		
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	<ul style="list-style-type: none"> - болельщик соревнований (от 20% и более в общей численности учащихся 6-11 классов) - заявка и подготовка к участию в соревнованиях (от 20% и более в общей численности учащихся 6-11 классов) - участие в соревнованиях 	<p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>		

	ку	(от 20% и более в общей численности учащихся 6-11 классов)			
2.7	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Наличие победителей (за каждого обучающегося): - областной уровень и выше - окружной уровень Наличие призеров (за каждого обучающегося): - областной уровень и выше - окружной уровень	6 5 4 3		
2.8	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	С учетом данных в АИС «Аналитика» - от 70 до 89% - от 90% и более	1 2		
2.9	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	- от 30% до 69% - от 70 до 84% - 85% и более	1 2 3		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Своевременное внесение данных по отчетам заместителя директора по УВР Несвоевременное внесение данных по отчетам заместителя директора по УВР	1 -2		
3.2	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Достижение запланированных результатов мониторинга: - выполнение заданий 3 и 4 уровня не менее 5% обучающихся (по результатам мониторинга)	2		
3.4	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	- от 30% до 69% - от 70 до 84% - 85% и более	0,5 1 1,5		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Открытые уроки, мастер – классы: - на областном и выше уровнях; - на окружном и выше уровнях; - на районном уровне; - на школьном уровне.	3 2 1,5 1		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функ-	- на областном и выше уровнях;	3		

	ции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	- на окружном и выше уровнях; -на районном уровне; - на школьном уровне.	2 1,5 1		
4.3	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	- победитель на городском и выше уровнях; - призер на городском и выше уровнях; - участник очных конкурсов профессионального мастерства. <i>Спартакиада коллективов (в каждой номинации)</i> - победитель соревнований (призер); <i>или</i> участник соревнований. <i>Фестиваль творчества (за каждый конкурс)</i> - победитель конкурса (призер); <i>или</i> - участник конкурса. <i>Дистанционные конкурсы, проекты</i> - победитель конкурса (призер); - участник конкурса.	3 2 1 2 1 2 1 2 1		
4.4	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 отчетный период	Публикации, методические разработки: - в периодических изданиях, сборниках (в печатном издании); - на Интернет-ресурсах	2 1		
4.5	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Повышение квалификации учителя <i>сверх нормативно установленного</i> количества часов (кроме ИОЧ): - дистанционное обучение (за каждый сертификат дист. курсов по требованию руководства ОО) баллы суммируются - очное обучение	0,5 2		
4.6	<u>Учитель (наставник/куратор) триады «Учитель – Куратор – Учитель»</u> Результативное сопровождение профессиональной деятельности наставляемого (приказ о наставничестве) (баллы суммируются за каждого наставляемого в триаде)	Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненной документации) Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненной документации) Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методических продуктов)	1 2 3		

		<p>Положительные результаты деятельности наставляемых: уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому наставляемыми предметам, выступления, публикации по обобщению педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах.</p> <p>Организация деятельности триады: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненной документации)</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методически</p>			
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	<p>- организация питания <i>(за счет родительских средств)</i></p> <p>- 80% - 90%</p> <p>- 91% - 100%</p>	2 4		
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	<p>- отсутствие в течение учебного периода фактов травматизма среди обучающихся</p> <p>- наличие в течение учебного периода фактов травматизма среди обучающихся</p>	2 -2		
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	<p>- положительная динамика доли обучающихся</p> <p>- от 55% до 59%</p> <p>- от 60% до 69%</p> <p>- свыше 70%</p> <p>- успешно выполнившие нормы ВФСК «ГТО» (за каждую «пятерку» обучающихся)</p>	1 1 2 3 2		
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	<p>- отсутствие в течение учебного периода фактов нарушения ПДД среди обучающихся</p> <p>- наличие в течение учебного периода фактов нарушения ПДД</p>	2 -2		
5.5	Результаты участия по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	<p>Результаты участия в смотре кабинетов:</p> <p>- отличное состояние</p> <p>- нарушение требований СанПиН</p>	2 -2		

Работник _____

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Председатель комиссии _____

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Члены комиссии: _____

Ф.И.О.

Дата

Подпись

_____	Ф.И.О.	_____	Дата	_____	Подпись
_____	Ф.И.О.	_____	Дата	_____	Подпись
_____	Ф.И.О.	_____	Дата	_____	Подпись

С количеством баллов согласен:

Работник _____

_____	Ф.И.О.	_____	Дата	_____	Подпись
-------	--------	-------	------	-------	---------

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии			
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует; соответствует; - соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3		
1.2	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ (вариативная часть ООП)	1		
1.3	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях	5		
1.4	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (баллы могут суммироваться): - победитель, - призер, - участник	10 5 3		
1.5	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе; - во втором (очном) этапе; - победа во втором (очном)	3 5 10		
1.6	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.6, 1.7) (в зависимости от уровня) - доу - муниципалитет, - образовательный округ, - регион, - РФ	1 2 3 5 10		
1.7	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т. п. в сети интернет	1		
1.8	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3		

1.9	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1		
1.10	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн- консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса: - ведение и обслуживание официального сайта СП - наполнение информацией сайта СП (не более 1 мероприятия в месяц)	3 1		
1.11	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма) - ОО; - городского; - областного. - РФ	1 3 5 10		
1.12	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, а так же на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности.	3		
1.13	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - муниципалитет, - образовательный округ, - регион, - РФ, - международный	3 3 5 10 10		
1.14	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) - муниципалитет, - образовательный округ, - регион	3 5 10		
1.15	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (ИОЧ 90ч)	3		
2. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости				
2.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) - снижение на 1%; - снижение на 2%; - снижение на 3% и выше	1 2 3		
2.2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДОО (превышение плановой наполняемости в среднем по группе или по ДОО) - от 1-2 ребенка; - от 3-5 детей;	2 3		

	- от 6-8 детей; - от 8 и более.	4 5		
2.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы Здоровья - 1%; - 2%; - 3% и выше	1 2 3		
2.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития	1 3		
2.5	За сложность контингента воспитанников: - детей разного возраста (соответствие программного содержания, режима дня возрастным особенностям воспитанников); - дети в возрасте до 3-х лет: - воспитателю; - музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, психологу	5 5 2		
3. Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ (СП)				
3.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) - 60-70%; - выше 70%	1 2		
3.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) - 70%-79%; - 80%-89%; - 90% и более	1 2 3		
3.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1		
3.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1		
3.5	Исполнение ролей на детских праздниках в СП	3		
4. Выплаты работникам ДОУ (СП) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
4.1	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1		

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда	Описание критерия	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов-детей в%	60-70% 71-85% Свыше 85%	4 8 15		
2	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (по высшему уровню)	3 5 10		
3	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (по высшему уровню)	3 5 10		
4	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 61-75% 76-85% 85% и выше	3 5 10		
5	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 61-75% 76-85% 85% и выше	3 5 10		
6	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)	Наличие ссылки, копии	4		
7	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	<i>Участник:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше <i>Призер:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше <i>Лауреат:</i> Районный уровень	3 5 10 3 5 10 3 5 10		

		Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются за каждое участие)			
8	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	<i>Участник:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше <i>Призер:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше <i>Лауреат:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются за каждое участие)	3 5 10 3 5 10 3 5 10		
9	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются за каждое участие)	3 5 10		
10	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	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются за каждое участие)	3 5 10		
11	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (по высшему уровню)	3 5 10		
12	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (по высшему уровню)	3 5 10		

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда	Описание критерия	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	До 45% Свыше 45%	1 2		
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	До 20 Свыше 20	1 2		
1.3	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчетный период (без учета выдачи книг) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач Свыше 12	1 2		
1.4	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышения читательского интереса, за отчетный период	До 75% общего количества обучающихся Свыше 75% общего количества обучающихся	1 2		
1.5	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	До 20 % общего количества обучающихся Свыше 20% общего количества обучающихся	1 2		
1.6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Наличие жалоб Отсутствие жалоб	-1 1		
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)	<i>Участник:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше <i>Призер:</i> Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше <i>Лауреат:</i> Районный уровень Окружной уровень	0,5 1 1,5 0,5 1 1,5 0,5 1 1,5		

		Региональный и выше (баллы суммируются за каждого учащегося)			
3	Результативность использования современных технологий (вт.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период	До 10 разработок Свыше 10 разработок	1 2		
3.2	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период	Да Нет	1 0		
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются по каждому уровню)	0,5 1 1,5		
4.2	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются по каждому уровню)	0,5 1 1,5		

Работник _____

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Председатель комиссии _____

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Члены комиссии: _____

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Ф.И.О.

Дата

Подпись

С количеством баллов согласен:

Работник

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Позитивные результаты образовательной деятельности учреждения	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие – 10 Снижение – 7 Стабильно -3 Рост - 0		
		Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие – 20 Ниже значения по муниципалитету -10 На уровне значения по муниципалитету - 5 Выше значения по муниципалитету – 0		
		Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие – 20 Ниже (значения по муниципалитету) - 10 На уровне (значения по муниципалитету) - 5 Выше (значения по муниципалитету) - 0		
		Наличие (доля) выпускников образовательного учреждения, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	Наличие - 5		
		Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Районный – 6 Окружной - 9 Областной – 12 Всероссийский – 15 Международный – 20 (дистанционные - 50%)		

		Результаты участия ОУ в конкурсах (в зависимости от уровня)	Районный – 6 Окружной - 9 Областной – 12 Всероссийский – 15 Международный – 20 (дистанционные - 50%)		
		Увеличение процента аттестованных педагогических работников	Стабильно -3 Рост - 5		
		Динамика собственного развития ОУ по результатам внешней оценки (рейтинг ОУ)	Стабильно -5 Рост - 10		
		Выступления работника на конференциях, форумах, семинарах, конкурсах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Районный – 6 Окружной - 9 Областной – 12 Всероссийский – 15 Международный – 20 (дистанционные - 50%)		
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Школьный, районный – 5 Окружной - 10 Областной – 15 Всероссийский - 20		
		Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	Отсутствие - 5		
		Отсутствие обоснованных обращений, жалоб работников по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	Отсутствие - 5		
		Пропуски учащимися уроков по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	Менее 5% - 2 Более 5% - 0		
2		Динамика достижений учащихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	Снижение – 0 Стабильно -5 Рост - 10		

2	Позитивные результаты внеурочной деятельности	Наличие социально значимых проектов, реализованных ОУ	Наличие реализованных социально-значимых проектов - 10		
		Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Районный – 5 Окружной - 10 Областной – 15 Всероссийский - 20		
3	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности	Повышение (сохранение) охвата детей (при уровне не менее 50 %) , занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам, спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	Стабильно 50% - 3 Рост (выше 50%) - 5 Снижение (ниже 50%) - 0		
		Обеспечение сохранности контингента обучающихся в педагогических классах на уровне 100% от первоначального списочного состава	2 балла		
		Повышение (сохранение) охвата обучающихся горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %) (за исключением детей находящихся на бесплатном горячем питании)	До 70 % - 3 До 80% - 5 До 90% - 10 выше 90% - 20		
		Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	Отсутствие – 3 Снижение – 1 Рост - 0		
		Достижение планового показателя (в %) расходования средств на «Пушкинской карте» обучающихся	3 балла		
		Проведение форсайт-сессий и/или общешкольных родительских собраний (не менее двух за полугодие), где до родительской обществу доведены достижения системы образования региона, муниципального образования, образовательной организации	3 балла		

4	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	Более 10 % - 5 10 % - 3		
		Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	Более 5% - 3 5 % -1		
		Увеличение % освоения и использования новых программ, их апробация	Стабильно - 3 Рост - 5 Снижение - 0		
		Участие ОУ в экспериментальной работе, участие в проектировании и реализации образовательных программ второго поколения	Окружной - 10 Областной - 15 Всероссийский - 20		
5	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Снижение - 5 Стабильно - 3 Рост - 0		

Ф.И.О.

Дата

Подпись

С количеством баллов согласен:

Работник

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера, бухгалтера ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Позитивные результаты финансовой деятельности	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	10 баллов		
		Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	10 баллов		
		Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	0 – 15 баллов		
		Заклучение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	10 баллов		
		Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 100% расходов, направленных на реализацию программ общего и дополнительного образования.	15 баллов		
		Отсутствие жалоб от работников школы на неправильный расчет заработной платы	5 баллов		
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности.	0 – 20 баллов		
		Рациональное планирование бюджета	0 – 20 баллов		
		Качественный анализ исполнения сметы доходов и расходов	5 балла		

		Эффективная работа по организации питания учащихся	0 – 15 баллов		
2	Эффективность организации использования материальных ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	0 – 15 баллов		
		Участие в разработке и реализации грандовых и других проектов	5 баллов		
	Максимальное количество баллов		145		

Работник _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____
Председатель комиссии _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____
Члены комиссии: _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

С количеством баллов согласен:

Работник _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Позитивные результаты деятельности	Качество организации контроля работы технического персонала	0-4 баллов		
		Качество обеспечения хозяйственным инвентарем МОП	0-4 баллов		
		Отсутствие случаев травматизма с учащимися и работниками школы	5 баллов		
		Сохранность МТБ (по итогам инвентаризации), отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	4 балла		
		Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	4 балла		
		Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации	4 балла		
		Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.	0 – 5 баллов		

		Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2 балла		
		Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО):	0 – 5 баллов		
		Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра.	3 балла		
2	Эффективность организации использования материально-технических ресурсов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	3 балла		
		Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения, бытового газа	0-3 баллов		
		Отсутствие замечаний проверяющих органов	5 балла		
		Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	4 балла		
		Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков кней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период)	0-5 баллов		
		Качественное сопровождение обслуживания системы контроля и управления доступом в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуски в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей с использованием технических возможностей СКУД).	4 балла		

		<p>Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов)</p>	0-6 баллов		
	Максимальное количество баллов		70		

Работник _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____
Председатель комиссии _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____
Члены комиссии: _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

С количеством баллов согласен:

Работник _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Позитивные результаты работы МОП по созданию санитарно-гигиенических и безопасных условий организации учебно-воспитательного процесса	Отсутствие жалоб на качество уборки закрепленной территории	10 баллов		
		Оперативность и качество выполнения технических заявок	0 – 5 баллов		
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0 – 10 баллов		
		Отсутствие аварийных ситуаций по причине неудовлетворительной работы школьного оборудования	10 баллов		
2	Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	5 баллов		
	Максимальное количество баллов		40		

Работник _____

Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Председатель комиссии _____

Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Члены комиссии: _____

Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

С количеством баллов согласен:

Работник _____

Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие случаев причинения материального ущерба школе в период дежурства	10 баллов		
		Оперативность вызова технических служб в случае аварии	5 баллов		
2	Эффективность организации работы	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы	10 баллов		
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0 – 10 баллов		
	Максимальное количество баллов		35		

Работник _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Председатель комиссии _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Члены комиссии: _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

С количеством баллов согласен:

Работник _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Оперативность и качество выполнения технических заявок	0 - 10 баллов		
		Отсутствие аварийных ситуаций по причине неудовлетворительной работы школьного оборудования	2 балла		
		Отсутствие обоснованных обращений, жалоб родителей и работников по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (наличие минус 1 балл)	1 балл		
		Отсутствие замечаний администрации	2 балла		
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0 – 15 баллов		
2	Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла		
Максимальное количество баллов			35		

Работник _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Председатель комиссии _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Члены комиссии: _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

_____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

_____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

_____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

С количеством баллов согласен:

Работник _____
 _____ Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) электрика ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Оперативность и качество выполнения технических заявок	0 - 10 баллов		
		Отсутствие аварийных ситуаций по причине неудовлетворительной работы школьного оборудования	2 балла		
		Отсутствие обоснованных обращений, жалоб родителей и работников по поводу конфликтных ситуаций в учреждении (наличие минус 1 балл)	1 балл		
		Отсутствие замечаний администрации	2 балла		
2	Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5 баллов		
Максимальное количество баллов			20		

Работник _____

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Председатель комиссии _____

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Члены комиссии: _____

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Ф.И.О.

Дата

Подпись

С количеством баллов согласен:

Работник _____

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) секретаря-машиниста ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

За 20____-20____ учебный год

ФИО сотрудника _____

Наличие дисциплинарных взысканий _____

№ пп	Критерии эффективности труда		Описание критерия	Самооценка	Оценка комиссии
1	Позитивные результаты деятельности	Качественное ведение документации	0-15 баллов		
		Качественное ведение персональных данных ОО	0-15 баллов		
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	0-15 баллов		
2	Эффективность организации работы	Отсутствие замечаний администрации школы	5 баллов		
		Отсутствие замечаний по итогам проверок	10 баллов		
	Максимальное количество баллов			60	

Работник _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Председатель комиссии _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Члены комиссии: _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

С количеством баллов согласен:

Работник _____

 Ф.И.О. _____ Дата _____ Подпись _____

Члены комиссии

_____ / _____ /	Подпись	Расшифровка подписи
_____ / _____ /	Подпись	Расшифровка подписи
_____ / _____ /	Подпись	Расшифровка подписи

Согласовано:

Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

_____ / _____

Протокол № _____

**заседания комиссии по рассмотрению и распределению стимулирующей части фонда оплаты
труда непедагогических работников**

ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

Место проведения: _____

Дата и время проведения: _____

Присутствовало _____ человек:

председатель комиссии – _____
(должность, ФИО)

и члены комиссии:

секретарь - _____
(должность, ФИО)

(должность, ФИО)

(должность, ФИО)

(должность, ФИО)

Повестка дня:

1. Отчеты (листы самоанализа) работников по критериям и показателям.
2. Установленный стимулирующий фонд.
3. Утверждение заработанных баллов за 20____-20____ учебный год.
4. Расчет стоимости одного балла.

Слушали:

1. Слушали _____, которая (ый) представил(а) оценку результативности профессиональной деятельности работников по итогам работы за 20____-20____ учебный год.

Решили:

Комиссия рассмотрела листы самоанализа работников и произвела подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога - общая сумма баллов составила _____, рассчитала стоимость одного балла - _____ руб. _____ коп. и утвердила список работников на получение баллов за результативность и качество работы:

№ п/п	ФИО	должность	Количество баллов
ИТОГО			

Председатель комиссии

_____/_____
Подпись Расшифровка подписи

Секретарь комиссии

_____/_____
Подпись Расшифровка подписи

Члены комиссии

_____/_____
Подпись Расшифровка подписи

_____/_____

Подпись

Расшифровка подписи

Подпись

Расшифровка подпись

Согласовано:

Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

Протокол № _____

заседания комиссии по рассмотрению и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, реализующих программы дошкольного образования

ГКП ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

Место проведения: _____

Дата и время проведения: _____

Присутствовало _____ человек:

председатель комиссии – _____
(должность, ФИО)

и члены комиссии:

секретарь - _____
(должность, ФИО)

(должность, ФИО)

(должность, ФИО)

(должность, ФИО)

Повестка дня:

1. Отчеты (листы самоанализа) работников по критериям и показателям.
2. Установленный стимулирующий фонд.
3. Утверждение заработанных баллов за 20__-20__ учебный год.
4. Расчет стоимости одного балла.

Слушали:

1. Слушали _____, которая (ый) представил(а) оценку результативности профессиональной деятельности работников по итогам работы за 20__-20__ учебный год.

Решили:

Комиссия рассмотрела листы самоанализа работников и произвела подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника ГКП ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ за 20__-20__ учебный год согласно сведениям о количестве набранных баллов по каждому показателю. Общая сумма баллов по 1 показателю составила _____ руб, по 2 показателю составила - _____ руб, по 3 показателю составила _____ руб, по 4 показателю составила _____ руб, рассчитала стоимость одного балла по 1 показателю - _____ руб., по 2 показателю - _____ руб., по 3 показателю - _____ руб., по 4 показателю - _____ руб. и утвердила список.

№ п/п	ФИО	Должность	Количество баллов			
			1 показатель	2 показатель	3 показатель	4 показатель
ИТОГО						

Согласовано:

Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

_____ / _____

**Информационная справка
по распределению стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников по школе и филиалам**

Стимулирующий фонд				
Баллы по протоколам				
Стоимость 1 балла				
№ п/п	ФИО	Должность	Количество баллов	Подпись
1	2	3	4	5

Бухгалтер

подпись

Расшифровка подписи

Председатель комиссии _____ / _____ /

Секретарь _____

Члены комиссии

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

Согласовано:

Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

_____ / _____

**Информационная справка
по распределению стимулирующего фонда оплаты труда непедагогических работников по школе и филиалам**

Стимулирующий фонд				
Баллы по протоколам				
Стоимость 1 балла				
№ п/п	ФИ О	Должность	Количество баллов	Подпись
1	2	3	4	5

Бухгалтер

подпись

Расшифровка подписи

Председатель комиссии _____ / _____ /

Секретарь Члены комиссии

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

Согласовано:

Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ

_____ / _____

**Информационная справка
по распределению стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников,
реализующих программы дошкольного образования**

Стимулирующий фонд				
Баллы по протоколам				
Стоимость 1 балла				
№ п/п	ФИО	Должность	Количество баллов	Подпись
1	2	3	4	5
1.				
2.				

Бухгалтер

Председатель комиссии _____ / _____ /
Секретарь Члены комиссии _____ / _____ /
_____ / _____ /
_____ / _____ /
_____ / _____ /

_____ / _____ /
подпись

_____ / _____ /
Расшифровка подписи

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Чёрный Ключ
муниципального района Клявлинский Самарской области

**КНИГА ПРОТОКОЛОВ
ЗАСЕДАНИЙ ОБЩЕШКОЛЬНОЙ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ РЕ-
ЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТРУДА) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Начата «__»____20__г.

Окончена «__»____20__г.

Срок хранения: __лет.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

работников с Положением об оплате труда и порядке установления доплат,
надбавок и стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Чёрный Ключ
муниципального района Клявлинский Самарской области
(новая редакция),
утвержденным приказом директора ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ
№ 93/1-од от «30» августа 2022г.

№ п/п	Ф.И.О.	Основная должность	С положением ознакомлен (а):	Дата ознаком- ления
1	Антонова Вера Владимировна	Учитель		
2	Батаев Вячеслав Викторович	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
3	Батяева Лариса Ильинична	Бухгалтер		
4	Белов Дмитрий Владимирович	Учитель		
5	Белов Евгений Петрович	Учитель		
6	Белов Сергей Анатольевич	Водитель автомобиля		
7	Белов Сергей Геннадьевич	Водитель автомобиля		
8	Белов Сергей Петрович	Сторож		
9	Белов Юрий Михайлович	Водитель автомобиля		
10	Белова Надежда Яковлевна	Учитель		
11	Белова Ольга Николаевна	Заведующий хозяйством		
12	Вахтерова Светлана Леонидовна	Секретарь-машинистка		
13	Волков Евгений Алексеевич	Сторож		
14	Волкова Людмила Николаевна	Уборщик производственных и служебных помещений		
15	Горбунова Ирина Вячеславовна	Уборщик производственных и служебных помещений		
16	Григорьева Наталья Михайловна	Библиотекарь		
17	Грузина Лариса Авенировна	Уборщик производственных и служебных помещений		
18	Захарова Антонина Стефановна	Учитель		
19	Захарова Любовь Алексеевна	Уборщик производственных и служебных помещений		
20	Зотов Юрий Михайлович	Электрик по ремонту электрооборудования		
21	Ильина Виктория Викторовна	Директор		
22	Кириллова Надежда Ивановна	Учитель		
23	Колесникова Анна Сергеевна	Уборщик производственных и служебных помещений		
24	Краснова Татьяна Васильевна	Учитель		
25	Купряев Валерий Николаевич	Учитель		
26	Купряева Елена Андреевна	Учитель		
27	Курсева Светлана Николаевна	Учитель		
28	Калинин Ярослав Петрович	Учитель		
29	Лебакина Светлана Николаевна	Учитель		
30	Львова Вера Федоровна	Учитель		

