

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

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
Протокол № 1
от «30 » августа 2024г.

Председатель  О.Н.Белова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «30 » августа 2024г.
№ 74-од с. Чёрный Ключ

Директор ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ
 В.В.Ильина

СОГЛАСОВАНО

С первичной профсоюзной
организацией
Протокол №1 от «30 »августа 2024 г.
Председатель  И.В.Гаврилова

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 с изменениями)

Раздел. I. Общие положения

1. Нормативная база

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения специальной части фонда оплаты труда, в том числе 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 структурных подразделений (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 от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства 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 24.12.2007г. №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области (с изменениями в последней редакции);

- 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»;

-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» (с изменениями в последней редакции);

-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 механизма нормативного финансирования, повышению эффективности механизмов оплаты труда работников Учреждения (школы, филиалов, структурных подразделений), усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач по повышении качества образовательного и воспитательного процесса, укреплении и развитии материально – технической базы, закреплении высоко - квалифицированных кадров.

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

1.7.Настоящее Положение распространяется на всех работников школы, филиалов, структурных подразделений, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с Учреждением, для руководителя – с Северо-Восточным управлением министерства образования Самарской области) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.8.Положение проходит процедуру согласования с Управляющим советом Учреждения 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.

Индексация заработной платы работников учреждения проводится на основании нормативных правовых актов Самарской области. Индексации подлежат должностные оклады (оклады), размер средней расчетной единицы за один академический час работы педагогических работников. Сроки индексации, частота ее проведения, коэффициент индексации устанавливаются нормативными правовыми актами Самарской области.

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).

1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же работников, занятых на условии 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.

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

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

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

1.15.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения за счет средств федерального бюджета осуществляется один раз в месяц - не позднее последнего календарного дня месяца.

1.15.2. Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных учреждений за счет средств федерального бюджета осуществляется один раз в месяц - не позднее последнего календарного дня месяца.

1.16. Размер заработной платы за первую половину отработанного календарного месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени за период с 1-го по 15-е число месяца.

При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

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

1.18. 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.

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

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

Раздел. II. Оплата труда работников школы и филиалов ГБОУ СОШ с.Чёрный Ключ

1. Общие положения

1.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы и филиалов осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановления Правительства Самарской области от 29.09.2006 года № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым» и от 17.12.2015 года № 847 «О дополнительном финансировании оплаты труда работников образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры)».

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) \right)_{+03} + t + y,$$

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

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

N_z — количество месяцев в z -м периоде;

i — наименование соответствующей образовательной программы;

z — порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое

обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 — количество месяцев в году;

ОЗ — на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений — центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

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

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

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 и филиалов состоит из:

1.3.1. Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

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

-доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

1.3.2. Специального фонда оплаты труда, который включает:

-доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

-выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

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

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

1.3.3.Стимулирующего фонда работников школы и филиалов, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда. Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

1.3.4.Структура фонда оплаты труда школы и филиалов утверждается приказом руководителя Учреждения и устанавливается на периоды с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

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

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

1.4. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику школы и филиалов из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании данного Положения, разрабатываемых Учреждением.

1.5. Настоящее Положение определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам школы и филиалов, за исключением руководителя Учреждения.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается учредителем.

1.6. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее должностные оклады) работникам школы и 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)», штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения.

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

1.8. 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.

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

1.10. Повышение должностных окладов работников школы и филиалов устанавливается на основании нормативных документов Правительства Самарской области.

1.11. 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.

1.12. 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.

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

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

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 образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

где:

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧп = Cn_i \times K_{mk} \times K_{pr} \times H \times Уп \times 4,2 \times K_{gr} + Ck_i \times H \times Уп \times 4,2,$$

Где:

Cn_i - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

размерах:

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

i - наименование соответствующей образовательной программы;

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

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

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

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

$$СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д,$$

где

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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, 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

Кнм - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

СТп - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТп} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В}, \text{ где}$$

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{Ккв}) - \text{БЧп},$$

где

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	1,2
для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	1,1

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

2.3. На 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.

2.4. Субсидии из областного бюджета педагогическим работникам ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Приказом руководителя устанавливается ежемесячная компенсационная доплата педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере базовой суммы 100 руб, в соответствии с п.11 ст.108 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации №273-ФЗ от 29.12.2012 г.

Компенсационная доплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы.

Компенсационная доплата производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок определения и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

2.5. Субсидии из областного бюджета ГБОУ СОШ с. Чёрный Ключ в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на выделение дополнительных средств:

«Предоставление субсидии государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования» за счет средств областного бюджета - 1 часть вознаграждения за классное руководство.

Педагогическим работникам, на которых приказом возложены функции классного руководителя, устанавливается ежемесячное вознаграждение.

В целях определения размера вознаграждения установлена нормативная наполняемость классов (классов-комплектов) в количестве 14 человек.

В классах (класс-комплектах) с численностью обучающихся не менее 14 человек, размер вознаграждения составляет 2 015 рублей (ППСО №93 от

22.08.2018г. «О внесении изменений в отдельные ППСО..»

В классах (класс-комплектах) с численностью меньше 14 человек, размер вознаграждения определяется пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

Вознаграждение производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

2.6.«Иные межбюджетные трансферты на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования» за счет средств областного бюджета, формируемых в рамках средств, поступающих в областной бюджет из федерального бюджета - 2 часть вознаграждения за классное руководство.

Порядок предоставления субсидии, утвержденный ППСО от 17.02.2011г.№51 «Об установлении отдельных расходных обязательств...»

Педагогическим работникам, на которых приказом возложены функции классного руководителя, устанавливается ежемесячное вознаграждение.

Размер части вознаграждения составляет 10 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс.человек (ППСО от 17.04.2024г №277 «О внесении изменений в ППСО от 15.02.2006г «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя...») с 01 марта 2024года независимо от наполняемости классов (классов-комплектов).

Одному педагогическому работнику осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплата производится ежемесячно, не позднее последнего числа текущего месяца.

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

2.7.«Предоставление субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области на финансовое обеспечение расходов по осуществлению ежемесячной денежной выплаты в размере 10000 (десяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в учреждениях»

Устанавливается денежная выплата молодому, в возрасте не старше 35 лет педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

образования» педагогическая специальность в государственное образовательное учреждение или муниципальное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

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

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течении трех лет со дня его принятия впервые на работу.

Педагогическому работнику, принятому на работу до вступления в силу настоящего постановления, денежная выплата производится со дня вступления настоящего постановления до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу.

В случае перехода педагогического работника по трудовому договору по педагогической специальности в другое образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

При исчислении срока не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву.

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

Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

2.8.«Предоставление субсидии из областного бюджета государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области»

Установить ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам с 1 января 2024 года (ППСО от 16.02.2024 №94).

Установить, что денежные выплаты производятся педагогам-психологам, осуществляющим свою деятельность по месту их основной работы, в том числе работникам, выполняющим другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы.

Установить, что денежные выплаты осуществляются на ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогами-психологами ставок и учитываются при определении среднего заработка.

Установить, что денежные выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок определения объема и условия предоставления субсидий устанавливается Правительством Самарской области.

2.8.«Субсидии на проведение мероприятий по обеспечению деятельности

советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»
«Предоставление субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях». ППСО от 03.05.2023 №365 «Об установлении отдельных расходных обязательств....»

В рамках реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» национального проекта «Образование», с целью формирования единой воспитательной среды и вовлечения молодежи в общественно полезную деятельность ввести в штатное расписание школы должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере 0,5 ставки с 01 сентября 2024 года.

Должностной оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями определяется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений — центров психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

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:

$$ЗПр = БЧр + СПр + СТр,$$

где

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труд руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧр = ЗПпср \times Кр + Чр,$$

где

ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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;

Чр - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

СПр - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СПр} = (\text{ЗПпр} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпр} \times \text{Кр}) + \text{М},$$

где

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

СТр - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТр} = \text{Ср},$$

где

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

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

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

$$\text{ЗПзг} = \text{БЧзг} + \text{СПзг} + \text{СТзг},$$

где

ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического

направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧзг} = 3\text{Ппср} \times \text{Кр} + \text{П},$$

где

3Ппср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере 1,5 (далее - коэффициент).

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

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СЧзг} = (3\text{Ппср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (3\text{Ппср} \times \text{Кр}) + \text{Р},$$

где

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТзг} = \text{Ср},$$

где

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 министерством образования Самарской области.

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

4.1. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик 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 сильно загруженных 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.Учебная 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.

6. Выплаты из специального фонда оплаты труда работникам школы и филиалов

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 педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ;

2) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

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

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

5) доплата за работу в ночное время;

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

7) доплата за сверхурочную работу;

8) доплата за выполнение работ различной квалификации;

9) пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

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 и филиалов без учета доплат и надбавок.

6.2. 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:

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

6.2.2. 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.

6.2.3. 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.

6.2.4. 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.

6.2.5. Педагогическим работникам (в том числе директору) школы и филиалов и иным работникам школы за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, для реализации поставленных целей, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды доплат из специальной части фонда оплаты труда:

	Основание для начисления доплаты	Размер, руб.
1.	За осуществление деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями	До 20 000
2.	За сложность и напряженность в работе	До 20 000

3.	Доплаты педагогическим работникам за работу с родителями (законными представителями)	До 10 000
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 4 000 До 3 500 До 3 000 До 3 000
5.	За заведование учебным кабинетом, мастерской, школьным музеем	До 5000
6.	За руководство школьным методическим объединением	До 5000
7.	За работу с одаренными детьми	До 10000
8.	За организацию работы по подготовке и проведению ГИА и ЕГЭ	До 20000
9.	За организацию работы школьной газеты «Программа-Х»	До 5000
10.	За организацию воспитательного процесса в школе	До 15000
11.	За организацию работы по подготовке к олимпиадам и научным конференциям	До 10000
12.	За организацию работы школьного музея	До 10000
13.	За наставничество	До 5000
14.	За организацию антитеррористической работы в школе	До 15000
15.	За работу по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	До 10000
16.	За ведение воинского учёта	До 5000
17.	За организацию работы в АСУ РСО	До 10000
18.	За осуществление контроля технического состояния автотранспортных средств, занятых на школьных перевозках	До 15000
19.	За читательскую активность	До 10000
20.	За организацию здоровьесберегающей среды	До 10000
21.	За организацию горячего питания школьников	До 15000
22.	За ведение документации по педсоветам, производственным совещаниям	До 10000
23.	За организацию работы филиалов	До 15000
24.	За организацию мероприятий по выполнению требований пожарной безопасности и охраны труда	До 20000
25.	За организацию и подготовку общешкольных мероприятий	До 15000
26.	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися по формированию функциональной грамотности	До 15000
27.	За организацию работы официального сайта школы	До 15000
28.	За психологическое сопровождение профориентационной работы (консультирование учащихся и родителей (законных представителей))	До 20000
29.	За работу на официальном сайте по бухгалтерской службе	До 20000
30.	За работу с поставщиками	До 20000
31.	За обеспечение безопасности дорожного движения	До 20000
32.	За ремонт электрооборудования в школе, филиала	До 5000

33.	Ответственному по ИКТ	До 20000
34.	Ответственному за технику безопасности, по предупреждению ДТП, руководителям ЮИД и т. д.	До 10000
35.	Классное руководство	До 10000
36.	Ненормированный рабочий день	До 10000
37.	За наполняемость классов с углубленным изучением отдельных учебных предметов	До 10000
38.	За своевременное ведение экономических расчетов и представление отчетности	До 20000
39.	За работу с банковскими учреждениями	До 20000
40.	За организацию использования материально-технических и финансовых средств	До 20000
41.	Участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года	До 20000
42.	Обеспечение сохранности имущества школы	До 10000
43.	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 5000 до 5000 до 5000

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

6.4.Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом руководителя Учреждения.

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

6.6.Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом руководителя по Учреждению.

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

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

7.Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда работникам школы и филиалов

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

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

- 1)надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- 2)надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- 3)премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- 4)премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- 5)ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 6)ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

7.1.2.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;
- 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.

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

(эффективности труда).

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

7.1.4. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда):

- назначается из стимулирующего фонда оплаты труда работников 1 раз в год (01 сентября и 01 января) по итогам работы работников за «оцениваемый период»;

- оцениваемый период – 1 год: 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 ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) с 01 января может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения по представлению руководителя Учреждения.

7.1.4.1. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются по критериям и показателям позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (Приложение № 1), внесенным в Листы оценивания результативности и качества работы. Форма Листа оценивания согласовывается с Управляющим советом и утверждается директором Учреждения.

7.1.4.2. 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.

7.1.4.3. 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 (Листоценивания) и подтверждающий материал за «оцениваемый период».

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

7.1.4.5.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), протокол заседания комиссии по рассмотрению и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда непедагогических работников школы и филиалов 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 . Нумерация протоколов ведется от начала календарного года. Книга протоколов на календарный год хранится в учреждении в течение 5 лет.

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

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

7.1.4.8.Председатель комиссии и руководитель Учреждения передают решение общешкольной комиссии на согласование в Управляющий совет школы в течение 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.

7.1.4.9.Размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) для административно хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов набранное работником.

7.1.4.10.Размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов набранное педагогическим работником.

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

7.1.4.12.В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) снимается с момента получения работником дисциплинарного взыскания приказом руководителя по Учреждению по согласованию с Профкомом.

7.1.4.13. 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 Северо-Восточному управлению министерства образования Самарской области.

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

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

7.1.5. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году работникам (кроме педагогических работников) устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данным работникам до окончания периода выплат.

7.1.6. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) 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 ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается исходя из количества баллов, набранных педагогическим работником, по стоимости за 1 балл, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.7. Работнику, восстановленному на работу, на прежнюю должность после военной службы или альтернативной гражданской службы, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется и устанавливается в том размере, который был определен до призыва на военную или альтернативную службу.

7.1.8. Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребенком, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.9. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (1 год) ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.10. В случае увольнения работника по собственному желанию и принятия его на работу на прежнюю должность (в течение шестидесяти дней после увольнения включительно) ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется и устанавливается в размере, установленном до дня увольнения.

7.1.11. При переходе работника с одной педагогической должности школы, филиала на другую педагогическую должность школы, филиала размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется до конца периода выплат.

7.1.12. Размер стимулирующей выплаты директору учреждения устанавливается учредителем по согласованию с руководителем Северо-Восточного управления министерства образования Самарской области на основании предоставленного им Листа эффективности (качества) работы руководителя, согласованного с Управляющим советом Учреждения.

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

7.1.13. Отмена или снижение ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), 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.

Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) отменяется без предварительного уведомления работника не менее чем за два месяца на основании приказа руководителя по Учреждению.

7.1.14. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

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

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

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

7.1.15. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	1,2
для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	1,1

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

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

7.2.2. Выплаты (премии) осуществляются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

7.2.3. Выплаты (премии) не выплачиваются работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

7.2.4. Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат:

№	Основание для премирования, критерии	Размер разовой выплаты (руб.)
1	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество	До 10000

2	За высокие показатели работы по итогам учебной четверти, полугодия, учебного года, квартала, финансового года	До 20000
3	За подготовку, организацию и качественное проведение общешкольных, районных, окружных, областных мероприятий	До 20000
4	За качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	До 10000
5	За сложность и напряженность в работе	До 20000
6	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 10000
7	За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 1,5,10-х классов	До 5000
8	За высокий уровень воспитанности учащихся	До 10000
9	За качественную организацию работу кадетских классов, ВПК, юнармейского отряда	До 10000
10	За качественную и результативную работу по организации индивидуальной работы	До 10000
11	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	До 15000
12	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности	До 20000
13	За своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности	До 20000
14	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность школьного имущества	До 20000
15	За соблюдение сроков и качественную подготовку школы, филиалов к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	До 20000
16	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 15000
17	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	До 15000
18	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной аттестации, экзаменам, переводной аттестации, ЕГЭ	До 15000
19	Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	До 15000
20	За качественное, безаварийное обеспечение школьных перевозок	До 20000
21	За качественную организацию воспитательного процесса в школе, в филиалах	До 20000
22	За результативность в работе с детьми «зоны риска», стоящими на учете	До 15000
23	За качественную организацию научно-исследовательской деятельности	До 15000
24	За качественную организацию проектной деятельности в школе	До 10000

25	За качественное организационно-методическое сопровождение профильного обучения	До 15000
26	За эффективное психологическое сопровождение профильного обучения	До 15000
27	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно- воспитательного процесса	До 15000
28	За результативность участия обучающихся в социальных проектах: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	До 15000
29	За качественное психологическое сопровождение профессионального самоопределение обучающихся	До 15000
30	За результативность работы наставников	До 15000
31	За участие коллектива учреждения в районных праздниках, соревнованиях, спартакиадах, конкурсах	До 15000
32	За результативность работы и в связи с празднованием профессиональных праздников: День учителя, День дошкольного работника, День работников автомобильного транспорта, День бухгалтера	До 20000
33	За результативность работы и в связи с празднованием Нового года, международного женского дня 8 марта, Дня защитника Отечества	До 20000
34	За результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	До 15000
35	За обеспечение здоровьесберегающих условий деятельности всех участников образовательного процесса	До 15 000
36	За результативность в проведении профориентационной работы	До 15000
37	За обеспечение строгого контроля за санитарным состоянием учебных и иных помещений, прилегающих территорий	До 20000
38	За обеспечение строгого контроля за санитарным состоянием автотранспорта	До 20000

7.2.5.Порядок назначения надбавки за интенсивность и напряженность работы и премии:

-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 выплате надбавки за интенсивность и напряженность и премии работникам и издает приказ по Учреждению о выплате.

7.2.6.Все стимулирующие выплаты фонда оплаты труда, предусмотренные системой оплаты труда, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

8.Порядок выплаты материальной помощи работникам школы и филиалов.

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

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 работнику 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.Объём 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.Объём средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:

$$\text{ОДФС} = (\text{CY1N1} + \text{CY2N2} + \text{CY3N3} + \text{CX1K1} + \text{CX2K2} + \text{CX3K3}) \times n \times 12,$$

где ОДФС - объём 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 устанавливаются надбавки:

У1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

У2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

У3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

Х1 - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

Х2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от

41 до 70 км; Х3 - 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, которые устанавливаются министерством образования Самарской области.

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

3.Заключительная часть

Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на Конференции работников Учреждения и утверждения приказом по Учреждению.

Учреждение имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нём системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему

законодательству.

Время действия Положения неограниченно – до принятия изменений и дополнений, либо нового Положения.

Все изменениям и дополнения к настоящему Положению принимаются с Учетом мнения выборного органа, согласовываются Управляющим советом и утверждаются приказом руководителя по Учреждению.

Приложения
к Положению об оплате труда

**Критерии эффективности труда и формализованные
качественные и количественные показатели оценивания**

**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% 5-9 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 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 по каждому предмету баллы суммируются; Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог	2 -2		
1.7	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в	-по каждому из предметов по выбору	2		

	учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя				
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 (<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, 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 мероприятия школы: - от 50% до 70% - от 71% и выше Вовлеченность классных коллективов в плановые мероприятия городского уровня:	2 3		

		3 – 4 мероприятия 5 и более мероприятий	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 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 (<u><i>считать по наивысшему и за каждого обучающегося, но не более 3 грамот/дипломов</i></u>): -наличие победителей на окружном и выше уровнях; - наличие призеров на окружном и выше уровнях; - участие в очных мероприятиях. Дистанционные конкурсы (<u><i>считать по наивысшему и без учета количества обучающихся</i></u>) - наличие победителей и призеров в дистанционных конкурсах; - участие в дистанционных конкурсах, фестивалях и образовательных проектах.	2 1 0,5 2 1		
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	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	1 2		

		2) дистанционное проведение на платформе: 80% участников от общего количества обучающихся (классы, в которых работает учитель) 90%-100%	1 2		
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Наличие победителей (за каждого обучающегося): - областной уровень и выше - городской уровень Наличие призеров (за каждого обучающегося): - областной уровень и выше - окружной уровень Участие (за каждого обучающегося) - окружной уровень	4 3 3 2 1		
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	- 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)	2 3 4		
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	Своевременное внесение данных по отчетам заместителя	1		

	качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	директора по УВР Несвоевременное внесение данных по отчетам по отчетам заместителя директора по УВР	-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 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); <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	Публикации, методические разработки: - в периодических изданиях, сборниках (в печатном издании);	2		

	официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	- на официальных аккаунтах ОО (10 и более публикаций в социальной сети Вконтакте)	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</u> (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 педагогического 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	1 2 3		
4.7	Наличие наград в сфере образования	- На уровне района - На уровне округа - На уровне области - На уровне РФ	0,5 1 3 5		

		(считать по наивысшему уровню)			
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	- организация питания (за счет родительских средств) - 0 – 39% - 40 – 79 % - 80% - 90% - 91% - 100%	0,5 1 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 отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	- положительная динамика 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, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Результаты участия в смотре кабинетов: - отличное состояние - нарушение требований СанПиН	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 _____

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)	Участник: Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше Призер: Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше	3 5 10 3 5 10		

		Лауреат: Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются за каждое участие)	3 5 10		
8	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участник: Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше Призер: Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше Лауреат: 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		
13	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические	Наличие	4		

	рекомендации; методическое пособие				
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		

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) 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)	Участник: Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше Призер: Районный уровень Окружной уровень Региональный и выше Лауреат: Районный уровень	0,5 1 1,5 0,5 1 1,5 0,5		

		Окружной уровень Региональный и выше (баллы суммируются за каждого учащегося)	1 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. 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 родителей учащихся, 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	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		
			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 %) расходов средств на «Пушкинской карте» обучающихся	3 балла			
		Проведение форсайт-сессий и/или общешкольных родительских собраний (не менее двух за полугодие), где до родительской общественности доведены достижения системы образования региона, муниципального образования, образовательной организации	3 балла			

4	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT–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		
		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		

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) 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		
		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 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 закреплённого 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)пропуска 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) пропуска 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		

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

