

**Согласовано**

с выборным органом первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ с. Криволучье-  
Ивановка  
протокол № 2 от «22» марта 2022 г.

**Утверждаю**

Директор ГБОУ СОШ с.  
Криволучье-Ивановка  
м.р. Красноармейский  
Самарской области

Г.М.Ефименко

Приказ № 34-од от 22 марта 2022 г.

•

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней общеобразовательной  
школы с. Криволучье-Ивановка муниципального района  
Красноармейский Самарской области  
(новая редакция)**

## Содержание

1. Общие положения
2. Формирование фонда оплаты труда работникам школы
3. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения- детский сад «Колосок»
4. Порядок и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат работникам школы
5. Порядок и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат работникам структурного подразделения- детский сад «Колосок»
6. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам школы
7. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам структурного подразделения – детский сад «Колосок»
8. Сроки установления стимулирующих выплат работникам школы и структурного подразделения – детский сад «Колосок»
9. Условия и сроки снижения или отмены стимулирующих выплат работникам школы и структурного подразделения – детский сад «Колосок»
10. Порядок установления премий работникам школы и структурного подразделения – детский сад «Колосок»
11. Порядок выплаты материальной помощи работникам школы и структурного подразделения – детский сад «Колосок»

## 1. Общие положения

**1.1.** Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Криволучье-Ивановка муниципального района Красноармейский Самарской области, а также структурного подразделения- детский сад «Колосок», реализующего программы дошкольного образования.

**1.2.** Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законодательством РФ «Об образовании», Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Криволучье-Ивановка муниципального района Красноармейский Самарской области (далее «Учреждение»), Коллективным договором Учреждения, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» ((в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, от 30.11.2020 N 949, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485), Постановлением Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.), постановлением Правительства Самарской области от 30 августа 2021 года № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «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 на 10 июня 2021 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576);

Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной обще-образовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных учреждений Самарской области» (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од; с изменениями на 31.08.2021 г.);

Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года; Методикой расчёта объёма средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 N267 (с изменениями на 14.08.2014) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013 №756 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 9 апреля 2014 года);

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25 – од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од,от

04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных общеобразовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,  
Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки ,в части установления надбавки за результативность и качество работы(эффективность труда).  
Законом Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";  
Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";  
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";  
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";  
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" и постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".

**1.3.** Заработная плата работников 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, а также стимулирующих выплат.

**1.4.** К компенсационным выплатам относятся:  
доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;  
доплата за работу в ночное время;  
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;  
доплата за совмещение профессий (должностей);  
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
доплата за выполнение работ различной квалификации;  
надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

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

К стимулирующим выплатам относятся выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда).

К стимулирующим выплатам работникам структурного подразделения относятся: выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области; выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы; выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое); ежемесячные надбавки за выслугу лет.

**1.5.** Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения- детский сад «Колосок» устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области на 25%.

**1.6.** Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

**1.7.** Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

**1.8.** Данное положение вступает в силу с 01 января 2022 года.

## 2. **Формирование фонда оплаты труда работникам школы**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле, утвержденной действующим Постановлением Правительства Самарской области.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле, утвержденной действующим Постановлением Правительства Самарской области.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле, утвержденной действующим Постановлением Правительства Самарской области.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера (премии) и материальную помощь работникам.

## 3. **Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения- детский сад «Колосок»**

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

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

где:  $\text{NROP}_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

где:  $\text{NROP}_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

3.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств об-

ластного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

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

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

#### **4. Порядок и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат работникам школы**

4.1. Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

4.2. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

#### **5. Порядок и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат работникам структурного подразделения- детский сад «Колосок»**

5.1. Работникам структурного подразделения- детский сад «Колосок» производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

5.2. Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

#### **6. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам школы**

6.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.



Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и включают: надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты).

**6.2.** Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели рассматриваются и согласовываются Управляющим советом Учреждения по представлению руководителя.

**6.3.** Данные решения принимаются Управляющим советом большинством голосов и оформляются протоколом.

**6.4.** Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в Учреждении менее четырех месяцев);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем

**6.5.** Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**6.6.** Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников устанавливаются данным положением с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом Учреждения.

Перечень должен содержать для каждой категории работников Учреждения критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.

Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей руководителя образовательного учреждения выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителя образовательного учреждения, утверждённых приказом министерства образования и науки Самарской области.

**6.7.** Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику учреждения индивидуально на основе результатов материалов самоанализа его деятельно-

сти 2 раза в год (за период с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.08.) в соответствии с установленной формой и критериями (Приложение № 1 к настоящему Положению), подтвержденными материалами портфолио, на основании решения Комиссии по установлению стимулирующей части и выплачиваются ежемесячно за фактические отработанные дни.

**6.8.** Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии со следующей процедурой:

Не позднее 20 января (20 сентября) для установления надбавки работники представляют председателю Комиссии по установлению стимулирующей части заполненные материалы самоанализа деятельности (листы оценивания), оформленные в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од (далее – Листы оценивания). Члены Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ с. Криволучье-Ивановка (далее – Комиссия) в трехдневный срок (с 20 января по 23 января (с 20 сентября по 23 сентября) проводят экспертную оценку информации, при необходимости запрашивая подтверждающие документы и представляют руководителю Учреждения предложения по установлению надбавок за эффективность (качество) работы работникам ГБОУ СОШ с. Криволучье-Ивановка, исходя из достижения ими значений эффективности (качества) работы.

**6.9.** Руководитель Учреждения на следующий день после получения протокола Комиссии по установлению стимулирующих выплат представляет Управляющему совету обобщенную аналитическую информацию о результатах деятельности работников Учреждения.

**6.10.** Управляющий совет рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям на своем заседании не позднее 25 января (25 сентября).

**6.11.** Руководителем Учреждения после заседания Управляющего совета не позднее 25 января (25 сентября) издаётся приказ о назначении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

**6.12.** Порядок определения размера стимулирующих выплат работникам Школы устанавливается следующим образом:

**6.12.1. педагогическим работникам:**

1. Размер ежемесячной стимулирующей части ФОТ, запланированный на период с января по август (с сентября по декабрь) делится на общее число всех педагогов.

2. Полученный размер стимулирующей части ФОТ делится на максимальное количество баллов, т.о. определяется денежный вес одного балла.

3. Производится подсчёт стимулирующей части ФОТ каждого педагога умножением денежного выражения одного балла на сумму баллов, набранных каждым педагогом. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивается ежемесячно.

Денежный вес одного балла может быть увеличен (в случае наличия средств в ФОТ).

В случае наличия средств в стимулирующей части ФОТ (экономии) в Школе расчет производится следующим образом: из неиспользованной части

стимулирующего ФОТ выделяется не более 7 % на премиальный фонд, а оставшаяся часть стимулирующего ФОТ делится на количество баллов, набранных педагогическими работниками, т.о. определяется дополнительная стоимость балла. Полученное значение суммируется с первоначальной стоимостью балла.

#### **6.12.2. административно- хозяйственному персоналу:**

Размер ежемесячной стимулирующей части ФОТ, запланированный на период с января по август (с сентября по декабрь) делится на общее число всех набранных баллов работниками административно-хозяйственного персонала, т.о. определяется денежный вес одного балла.

Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника административно-хозяйственного персонала умножением денежного выражения одного балла на сумму баллов каждого работника административно-хозяйственного персонала. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивается ежемесячно.

### **7. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам структурного подразделения – детский сад «Колосок»**

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

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

**7.1.1.** Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники», а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

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

**7.1.2.** 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 сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 6.1.1 настоящего Положения, суммируются.

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

**7.2.** Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный

акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

**7.3.** Порядок определения размера стимулирующих выплат работникам структурного подразделения – детский сад «Колосок» устанавливается следующим образом:

**7.3.1. на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы**

1. Установленный приказом директора размер ежемесячной стимулирующей части ФОТ не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированный на период с января по август (с сентября по декабрь) делится на общее число всех воспитателей и иных педагогических работников.
2. Полученный размер стимулирующей части ФОТ делится на максимальное количество баллов, т.о. определяется денежный вес одного балла.
3. Производится подсчёт стимулирующей части ФОТ каждого воспитателя и иного педагогического работника умножением денежного выражения одного балла на сумму баллов, набранных каждым педагогом. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивается ежемесячно.

Денежный вес одного балла может быть увеличен (в случае наличия средств в ФОТ).

В случае наличия средств в стимулирующей части ФОТ (экономии) расчет производится следующим образом: из неиспользованной части стимулирующего ФОТ выделяется не более 7 % на премиальный фонд, а оставшаяся часть стимулирующего ФОТ делится на количество баллов, набранных воспитателями и иными педагогическими работниками, т.о. определяется дополнительная стоимость балла. Полученное значение суммируется с первоначальной стоимостью балла.

**7.3.2. на выплаты помощникам воспитателя, и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы**

1. Установленный приказом директора размер ежемесячной стимулирующей части ФОТ не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированный на период с января по август (с сентября по декабрь) делится на общее число набранных баллов помощниками воспитателей, и иными категориями работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников), т.о. определяется денежный вес одного балла.
2. Производится подсчёт стимулирующей части ФОТ каждого помощника воспитателя, медицинского работника и иных категорий работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) умножением денежного выражения одного балла на сумму баллов, набранных каждым помощником воспитателя, медицинским работником и иными категориями работников (за исключением воспитателей и

иных педагогических работников) за результативность и качество работы.

Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивается ежемесячно.

**7.3.3. на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)**

1. Установленный приказом директора размер ежемесячной стимулирующей части ФОТ не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированный на период с января по август (с сентября по декабрь) делится на общее число набранных баллов всеми воспитателями, помощниками воспитателей и иными педагогическими работниками), т.о. определяется денежный вес одного балла.
2. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого воспитателя, помощника воспитателя и иных педагогических работников умножением денежного выражения одного балла на сумму баллов, набранных каждым воспитателем, помощником воспитателя и иными педагогическими работниками за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое на основании сводной ведомости оценки интенсивности и напряженности (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое), предоставляемой руководителем учреждения (Приложение 2).

## **8. Сроки установления стимулирующих выплат школы и структурного подразделения – детский сад «Колосок»**

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

**8.2.** Назначение периодических стимулирующих выплат по критериям производится в соответствии со следующим регламентом:

**8.2.1.** Для установления стимулирующих выплат работники Учреждения представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в Комиссию по установлению стимулирующей части.

**8.2.2.** Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю Учреждения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 2 раза в год в январе (за период с 01.09. по 31.12.) и в сентябре (за период с 01.01. по 31.08.) соответственно.

**8.3.** Руководитель Учреждения представляет информацию на согласование в Управляющий совет Учреждения.

**8.4.** Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору школы для принятия управленческого решения.

**8.5.** Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 25 января по итогам работы за сентябрь-декабрь, и не позднее 25 сентября по итогам работы за январь-август.

**8.6.** Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и структурного подразделения сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.

## **9. Условия и сроки снижения или отмены стимулирующих выплат работникам школы и структурного подразделения**

### **9.1. Условия снижения стимулирующих выплат:**

- *наличие одной обоснованной жалобы* в течение полугодия является условием для снижения стимулирующих выплат. С момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника стимулирующая выплата снижается на 50 % до окончания срока её действия. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с Комиссией, производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

### **9.2. Условия отмены стимулирующих выплат:**

- *наличие случаев травматизма* учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента получения травмы учащимся.

- *наличие дисциплинарных взысканий*

В случае наложения на работника дисциплинарного взыскания производится *отмена* стимулирующих выплат (с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Комиссией);

- *наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия*

Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с Комиссией.

- *при выявлении недостоверных сведений*, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника

Выплата снимается приказом директора, по согласованию с Комиссией с момента назначения.

Сроки снятия и отмены стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения.

## **10. Порядок установления премий работникам школы и структурного подразделения**

**10.1.** По итогам работы (за месяц, квартал, год) может производиться премирование работников Учреждения.

**10.2.** Премирование работников Учреждения по итогам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

**10.3.** Премии носят разовый характер, устанавливаются и оформляются приказом директора школы.

**10.4.** Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий: выставок, семинаров, конференций и т.д.; за качественную подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей и т.д.; за эффективную организацию воспитательной работы с детьми; за результативное представление педагогического опыта; за качественную подготовку и ремонт помещений и т.д.);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем дошкольного работника, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта и др.;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет т.д. со дня рождения).

**10.5.** Премия не может быть начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, во время которого ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты; невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

## **11. Порядок выплаты материальной помощи работникам школы и структурного подразделения**

**11.1.** Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

**11.2.** Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:



длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

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

**11.3.** Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

**11.4.** Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором ГБОУ СОШ с. Криволучье-Ивановка.

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

Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
за период \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанал из	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по <u>преподаваемому учителем предмету(-ам)</u> Примечание: <u>годовой критерий</u> (Данные из АСУ РСО «Отчет учителя-предметника»)	<u>По итогам учебного года</u> Положительная динамика – 2 балла Сохранение – 1 балл Снижение - (-1 бал)		
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по <u>преподаваемому учителем предмету(-ам)</u> Примечание: <u>годовой критерий</u>	75% и более Да – 3 балла Нет – 0 баллов		
1.3.	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» Примечание: <u>годовой критерий</u>	До 20% – 2 балла Больше 20% - 3 балла		

1.4.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) Примечание: годовой критерий	75% и более Да – 2 балла Нет – 0 баллов		
1.5.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% Примечание: годовой критерий	100% Да – 4 балла Нет – 0 баллов		
1.6.	Наличие 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» Примечание: годовой критерий	Нет-0 баллов Наличие – 1 балл На уровне – 2 балла Выше – 3 балла		
1.7.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение численности или отсутствие – 1 балл		
1.8.	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 показателя	<u>Волонтерское движение:</u> участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: школы-1 балл; образовательного округа - 2 балла, региона - 3 балла <u>«Юнармия»:</u> охват не менее 20% обучающихся объединениями патриотической направленности - 1 балл участие на уровне школы – 1 балл на уровне округа и выше – 2 балла.  <u>Деятельность школьного музея:</u> участие в проектах (конкурсах) по		

		<p>развитию школьного музееведения на уровне: образовательного округа - 1 балла; региона - 2 балла; <u>Деятельность РДШ:</u> зарегистрированы на сайте РДШ -2 балла; участие в проектах РДШ: -2 балла;</p>		
1.9.	Наличие обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления/ волонтерского движения	<p>Победители или призёры на уровне: -образовательного округа - 2 балла; - региона - 3 балла, -РФ -5 баллов.</p>		
1.10.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем или классным руководителем, в <u>социальных проектах или мероприятиях</u> (победы,призовые места) (в зависимости от уровня)	<p>Наличие социально-значимых проектов-0,5 баллов; Призовое место на муниципальном уровне-1 балл; Призовое место на окружном уровне- 2 балла; Призовое место на областном уровне- 3 балла</p>		
1.11.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во <u>внеклассные мероприятия различного уровня</u> , выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	<p>КТД школьный уровень– 1 балл; 100%) Отказ от КТД школьный уровень- 1 балл Районный уровень - 2 балла; Окружной уровень - 3балла; Областной уровень - 4 балла; Конкурс классных портфолио: наличие- 1 балл; призовое место-2 балла; отсутствие портфолио- (-1 балл)</p>		
1.12.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	2 балла		

1.13.	Наличие обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя в мероприятиях по развитию экологической культуры	участие в проектах, конкурсах на уровне: образовательного учреждения - 1 балл, дополнительно за победу (призовое место) – 1 балл; региона – 2 балла, дополнительно за победу (призовое место) – 2 балла; РФ – 3 балла, дополнительно за победу (призовое место) – 3 балла Баллы суммируются по наивысшему уровню			
1.14.	Уровень сформированности функциональной грамотности у обучающихся по результатам регионального мониторинга, проводимого Институтом развития образования Самарской области (далее - ИРО)	<b>1-2 уровня</b> 70% 71-100%	<b>Степень НОО</b> 0,5балла 1балл	<b>Степень ООО</b> 1балл 1,5балла	
<b>2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>					
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, <u>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)</u>	Наличие: на окружном уровне – 3 балла; на областном уровне – 4 балла; на Всероссийском уровне – 5 баллов (за каждого обучающегося)			
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, <u>входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами</u>	<u>Очные:</u> Участие – 1 балл, 1 место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла,			

	<b><u>(распоряжениями) органов управления образованием</u></b> (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) (учитываются три победы, имеющие высокий суммарный балл, организованных на бесплатной основе)	Если уровень области или России, то добавляем: участие – 1 балл; победа – 5 баллов. <u>Заочные:</u> За каждый заочный дополнительный конкурс - 0,25 балла		
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	80% и более - 2 балла		
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Победитель окружного этапа – 5 баллов, призер окружного этапа – 4 балла, Примечание: баллы суммируются, если педагог подготовил призеров по нескольким предметам. Участие в региональном этапе -1 балл; победитель регионального этапа- 5 баллов; призер регионального этапа-4 балла		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	до 5% - 1 балл, 6-10% - 2 балла, Более 10 % - 3 балла		
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	До 10 %-3 балла; До 20% - 4 балла; От 20% и выше- 5 баллов		
2.7.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в	Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Участие – 1 балл		

	рамках движения «Ворлдскиллс Россия»			
2.8.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	На уровне – 2 балла Выше уровня – 3 балла		
2.9.	Наличие призеров/победителей регионального этапа конференции "Взлет"	5 баллов за каждого победителя/ призера		
2.10	Участие педагогических работников ОО в мероприятиях по распространению опыта работы по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся	Участие на уровне образовательного округа - 2 балла; участие на уровне региона - 4 балла, участие на уровне РФ -6 баллов, участие на международном уровне - 7 баллов		
2.11	Доля родителей, вовлеченных в организацию и проведение практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения обучающихся	30-50% - 2 балла; 51%-69% - 3 балла; 70% и более – 5 баллов		
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
3.1.	Участие учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	на окружном уровне - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла		

3.2.	Подготовка обучающихся к ГИА ( <u>Список учащихся</u> )	1чел.	+1		
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%	Да – 3 балла		
3.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	3 балла			
<b>4.Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
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)	Выступающий – 3 балла (район, округ) Выступающий – 4 балла (область, РФ)			
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, утверждены приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Открытый урок или внеклассное мероприятие: школа-1 балл; район – 3 балла; округ - 4, область – 5 баллов;			
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)	<u>Очные:</u> Муниципальный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень – 5 баллов; Всероссийский уровень – 6 балл <u>Заочные:</u> Муниципальный уровень – 1 балла;			



		Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень –5 баллов; Всероссийский уровень –6 балл		
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
4.5.	Эффективность обеспечения условий проведения ГИА Участие педагога в проведении ГИА в качестве: -организатора в аудитории; -организатора вне аудитории; -эксперта	областной +3 окружной +2 районный +1		
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива(5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ЮЗУ для ОО	До 70% -1 балл 70% - 90% - 2 балла 90% - 100% – 3 балла		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя вовремя образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл		
5.3.	Доля обучающихся у классного руководителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, участников движения ВФСК ГТО в отчетном году (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	До 20% - 1 балла Свыше 20%- 2 балла		
5.4	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся основной группы здоровья	До 10%- 1 б. До 20%-2 б. Свыше 20%– 3 б		

5.5.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий повине учащихся	Отсутствие – 1 балл		
------	--	---------------------	--	--

**Лист оценивания качества работы (эффективности труда) воспитателя СП ГБОУ СОШ с.Криволучье-Ивановка детского сада «Колосок» \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)**

№	Критерий оценивания	Максимальный коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	100%- 3 балла		
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75-79%-1 балл; 80-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла		
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников на основе результатов ППК, ПМПК	4 балла		
1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки куратора учебно-воспитательной работы: Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; Специальные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да/нет		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2 балла		
1.6	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе школы, иных организаций (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО) на уровне или выше декомпозированного показателя, установленного ТУ	10%-1 балл; 20%-2 балла; 30%-3 балла		
1.7	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	Да/Нет		
1.8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава)			

**2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**

2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и др.	Наличие участника- 3 балла,		
-----	---	-----------------------------	--	--

	мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) в зависимости от уровня) баллы суммируются	Наличие победителя или призера – 5 баллов		
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	На первом отборочном этапе- 3 балла; На втором очном этапе- 6 баллов; Победа во втором очном этапе – 10 баллов		
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием (не учтенные в п.2.1. 2.2) (в зависимости от уровня)	Районный уровень– 3 балла; Окружной уровень - 5 баллов; Областной уровень – 7 баллов		
<b>3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекса в соответствии с нормами СанПиН	4 балла		
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	3 балла		
<b>4.Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, опорной, ресурсной, пилотной) площадки, функционирующей на базе школы (в зависимости от уровня)	Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень - 6 баллов		
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Районный уровень: участник-2 балла; победитель/призер - 4 балла; Окружной уровень: участник – 4 балла; победитель/призер-6 баллов		
4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	4 балла		
4.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и др. ресурсах, в зависимости от уровня распространения педагогического опыта	Школьный уровень – 2 балла; Районный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень – 5		

		баллов		
4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 2 балла; Районный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень – 5 баллов		
4.6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 3 балла; Окружной уровень – 4 балла; Областной уровень – 5 баллов		
4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3 балла		
4.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества школы по модели педагог-педагог	3 балла		

#### **5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**

5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Снижение на 1%-2 балла; Снижение на 2%-3 балла; Снижение на 3%-4 балла		
5.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО )	5-10%-2 балла; 11-19%-4 балла; Свыше 20%-5 баллов		
5.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой значки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1%-2 балла; 2%-3 балла; 3% и выше-4 балла		
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	3 балла		
5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3 балла		
5.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3 балла		
5.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	3 балла		

Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством ГБОУ СОШ с.Криволучье-Ивановка  
(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
<b>Санитарно-гигиенические условия школы</b>				
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:			
2	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
3	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1		
<b>Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении</b>				
1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности:			
2	-наличие действующей АПС	1		
3	-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	1		
4	-наличие «тревожной кнопки»	1		
5	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		
<b>Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</b>				
1	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
2	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1		
3	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	1		
4	Отсутствие случаев травматизма среди подчинённых сотрудников	1		
	Итого баллов:			

**Лист оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера ГБОУ СОШ с.Криволучье-Ивановка**

**Ф.И.О.**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
<b>Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации</b>				
1	Участие в реализации программы развития школы	1		
2	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1		
3	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	1		
4	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
6	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	1		
7	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1		
8	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
9	Замечания со стороны проверяющих:			
10	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
11	-отсутствие замечаний	1		
12	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1		
13	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	1		
14	Своевременное составление и предоставление отчётности:			
15	-бухгалтерской	1		
16	-налоговой	1		
17	-статистической	1		
18	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1		
19	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	1		
20	Количество работников в образовательном учреждении:			
21	-до 100 человек	1		
22	-от 100 до 200 человек	2		
23	более 200 человек	3		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений ГБОУ СОШ с.Криволучье-Ивановка  
(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	2	3	4	5
	<b>Высокая организация работы по уборке помещений</b>			
1	Высокое качество ежедневной уборки помещений	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений,.	1		
3	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
	<b>Итого баллов:</b>			



**Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа ГБОУ СОШ с.Криволучье-Ивановка \_\_\_\_\_(Ф.И.О.)**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	2	3	4	5
	<b>Высокая организация работы по уборке помещений</b>			
1	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (уборка территории)	1		
2	Обеспечение выполнения требований охраны труда	1		
3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	1		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы водителя ГБОУ СОШ с.Криволучье-Ивановка \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	2	3	4	5
	<b>Высокая организация работы по уборке помещений</b>			
1	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	1		
2	Отсутствие нарушений	1		
3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	1		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы помощника воспитателя СП ГБОУ СОШ с.Криволучье-Ивановка \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	2	3	4	5
	<b>Высокая организация работы</b>			
1	Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, и др.), а также превышение плановой наполняемости	1		
2	Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения. Посещаемость составляет более 50%.	1		
3	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	4		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы повара ГБОУ СОШ с.Криволучье-Ивановка \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
	2	3	4	5
	<b>Высокая организация работы по уборке помещений</b>			
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания.	1		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	1		
3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей.	1		
	Итого баллов:			