

ОТ РАБОТНИКОВ:  
Председатель профкома:  
И.П. Усанова /И.П. Усанова/  
1231 12 20 21 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:  
И.о. директора ГБОУ СОШ с.Кротково  
/Т.В.Клюшина/  
1231 12 20 21 г.



ИЗМЕНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы  
с.Кротково муниципального района Похвистневский  
Самарской области

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области  
Присвоен регистрационный номер 125 2021/3  
от « 9 » 02 2022 г.  
И.С.С. Гончаренко И.С.  
(Должность, Ф.И.О.)

ПРИНЯТО  
Общим собранием трудового коллектива  
от « 23 » 12 2021 г. № 4  
Председатель И.С.М. Нардел /С.М.Нардел/

2021г.

В Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Кротково муниципального района Похвистневский Самарской области следующие изменения:

Приложение №2 к Коллективному договору.

Утвердить Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ с. Кротково в новой редакции

ПРОТОКОЛ  
общего собрания трудового коллектива  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с.Кротково  
муниципального района Похвистневский Самарской области

с. Кротково

23 декабря 2021 г.

Председатель собрания – Нардед С.М.  
Секретарь собрания – Белова О.З.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Внесение изменений в Положение об оплате труда работников к Коллективному договору ГБОУ СОШ с.Кротково.

По первому вопросу:

*Слушали* и.о.директора школы Ключину Татьяну Викторовну. Она подробно ознакомила работников с внесением изменений в Положение об оплате труда работников.

*Голосовали* за принятие изменений Коллективного договора в предложенной редакции:

«За» - 31 чел.,

«Против» - 0 чел.,

«Воздержались» - 0 чел.,

*Решили:* принять изменения в Положение об оплате труда работников к Коллективному договору ГБОУ СОШ с.Кротково.

Председатель собрания

*Нардед*

Нардед С.М.

Секретарь собрания

*Белова*

Белова О.З.

СОГЛАСОВАНО

Управляющим Советом

Решение от «24» 12. 2021 г. № 3

Председатель Сея /Е.Н.Серендеева/

УТВЕРЖДЕНО

Приказом

от «24» 12. 2021 г. № 172-09

И.о. директора ГБОУ СОШ с.Кротково  
Т.В.Клюшина



ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы  
с.Кротково муниципального района Похвистневский  
Самарской области  
( в новой редакции)

ПРИНЯТО

с учетом мнения

первичной профсоюзной организации

Решение от «23» декабря 2021 г. № 5

Председатель профкома

И.П.Усанова /И.П.Усанова/

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива

от «23» декабря 2021 г. № 6

Председатель С.М.Нардед /С.М.Нардед/

## Содержание

1. Общие положения.
2. Формирование и структура фонда оплаты труда.
3. Распределение специального фонда оплаты труда.
4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.
5. Порядок премирования.
6. Порядок оказания материальной помощи.
7. Приложение №1. Критерии результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников ГБОУ СОШ с.Кротково.
8. Приложение №2. Критерии результативности и качества работы (эффективности труда) административно – хозяйственного персонала ГБОУ СОШ с.Кротково.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

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

1.2.1. Постановления Правительства Самарской области от **01.06.2006 г. № 60** «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области (с изменениями на 01.02. 2017 года)».

1.2.2. Постановления Правительства Самарской области от **29.09.2006 г. № 126** «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым» (с изменениями на 29.12.2015 года).

1.2.3. Постановления Правительства Самарской области от **10.09.2008 г. № 353** «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик 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» (ред. от 31.12.2015).

1.2.4. Приказа министерства образования и науки Самарской области от **19.02.2009г. № 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» (ред. от 29.12.2018).

1.2.5. Приказа министерства образования и науки Самарской области от **19.02.2009г. № 28-од** «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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» (с изменениями и дополнениями).

1.2.6. Приказа министерства образования и науки Самарской области от **19.02.2009г. № 29-од** «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с изменениями от 16.10.2020г.).

1.2.7. Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от **02.04.2009г. № 295-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».

1.2.8. Постановления Правительства Самарской области от **30.10.2013г. № 582** «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26.04.2019 года).

**1.2.9.** Постановления Правительства Самарской области от **16.12.2013г. №762** «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 общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями).

**1.2.10.** Постановления Правительства Самарской области от **22.01.2014г. № 25** «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

**1.2.11.** Постановления Правительства Самарской области от **17.02.2014 №79** «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

**1.2.12.** Постановления Правительства Самарской области от **15.04.2015г. №186** «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

**1.2.13.** Приказа министерства образования и науки Самарской области от **19.02.2009г. № 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» (с изменениями на 29.12.2018 года).

**1.2.14.** Постановления Правительства Самарской области от **31.12.2015г. №917** «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26.04.2019 года).

**1.2.15.** Приказа министерства образования и науки Самарской области от **03.07.2017г. №262-од** «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области».

**1.2.16.** Постановления Правительства Самарской области от **08.12.2017г. № 798** «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы».

**1.2.17.** Постановления Правительства Самарской области от **15.01.2018г. №9** О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от **10.09.2008г. №353** «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования».

**1.2.18.** Постановление Правительства Самарской области от **23.11.2020 №915** «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

**1.3.** Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников ГБОУ СОШ с.Кротково, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

**1.4.** Положение принято собранием трудового коллектива, согласовано с Управляющим советом учреждения и утверждено приказом директора.

**1.5.** Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

**1.6.** Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

## **2. Формирование и структура фонда оплаты труда.**

**2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с.Кротково** осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта

общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Нбф} \times \text{С} + \text{ОДФС}) \times \text{Н}, \text{ где}$$

**ФОТ** – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

**Нбф** – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учётом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

**С** – соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

**ОДФС** – объем дополнительных финансовых средств;

**Н** – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.2. **Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения** состоит из:

1) **базового фонда** в размере 81,76 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

*фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в 1-х классах, в размере 54,90 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс во 2-4-х классах, в размере 55,17 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в 5-х классах в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 56,89 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в 6-х классах в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 56,88 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в 7-х классах в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 56,87 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в 8-9-х классах в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 56,88 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в 10-11-х классах в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 46,15 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс по адаптированным программам начального общего образования в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 55,04 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс по адаптированным программам основного общего образования в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 60,51 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда прочего педагогического персонала, УВП, обслуживающего персонала в 1-х классах, в размере 23,29 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда прочего педагогического персонала, УВП, обслуживающего персонала в 2-4-х классах, в размере 23,02 % от базового фонда;*

*фонд оплаты труда прочего педагогического персонала, УВП, обслуживающего персонала в 5-х классах в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 21,30 % от базового фонда;*



фонд оплаты труда прочего педагогического персонала, УВП, обслуживающего персонала в 6-9-х классах в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 21,31 % от базового фонда;

фонд оплаты труда прочего педагогического персонала, УВП, обслуживающего персонала в 10-11-х классах в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 20,76 % от базового фонда;

фонд оплаты труда прочего педагогического персонала, УВП, обслуживающего персонала, работающих по адаптированным программам начального общего образования в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 23,15 % от базового фонда;

фонд оплаты труда прочего педагогического персонала, УВП, обслуживающего персонала, работающих по адаптированным программам основного общего образования в соответствии с учебным планом на основе ФГОС, в размере 17,68 % от базового фонда;

специальный фонд в размере 21,81 % от базового фонда, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

**2) стимулирующего фонда** в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников.

**Фонд оплаты труда** работников общеобразовательного учреждения, осуществляющих обучение на дому по основным общеобразовательным программам начального, основного, среднего общего образования состоит из:

1) **базового фонда** в размере 93,45 %,

2) **стимулирующего фонда** в размере 18,24%,

3) **специального фонда** в размере 6,55%.

2.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

2.4. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с «Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда», принятой в Самарской области. Начисление заработной платы педагогических работников осуществляется исходя из средней расчётной единицы за один учебный час, количества учащихся в классе, количества учебных часов и повышающих коэффициентов, учитывающих деление класса на группы, квалификационную категорию и наличие звания или ученой степени у работника. **Заработная плата педагогического работника**, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПн = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кзр \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп$$

где  $ЗПн$  - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

$Cч$  - средняя расчетная единица за один учебный час;

$H$  - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

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

$4,2$  - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

$Kкв$  - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

$Kзн$  - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

$Д$  – компенсационные выплаты и прочие доплаты из специального фонда;

$Сп$  – стимулирующие выплаты.

Средняя расчётная единица за один учебный час педагогических работников осуществляющих процесс с учащимися школы рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное, общее среднее, основное общее образования, среднее (полное) общее образование), а также с учащимися находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям и на длительном лечении в больницах, с ограниченными возможностями здоровья, получающими общее образование в форме экстерната.

**Средняя расчётная единица за один учебный час** рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября, по формуле:

$$Cч = \frac{\Phi O T n e d . 245}{(a1b1 + a2b2 + \dots + a11b11)365}$$

где  $Cч$  - Средняя расчетная единица за один учебный час;

$\Phi O T n e d .$  – Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$a1$  - количество учащихся в первых классах и т.д.;

$b1$  - количество часов за год по учебному плану в первых классах на одного обучающегося и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.5. Заработная плата административно-хозяйственного персонала устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда.

2.6. Заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда, а также, выплаты стимулирующего характера. Заработная плата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

2.7. **Заработная плата руководителя образовательного учреждения** устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения и группы оплаты труда образовательного учреждения 2 раза в год: в январе и сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн + Ср$$

где  $ЗПр$  - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$ЗПср$  - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

$Кзн$  - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

$Ср$  - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

2.8. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МОиН СО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

2.9. **Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера** устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения два раза в год: в январе и сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн$$

где  $ЗПр$  - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

$ЗПср$  - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

*Кзн* - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук;

1,1 - для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

**2.10. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад Березка» и Исаковского филиала** осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета.

Поправочные коэффициенты корректируют сумму норматива с учетом разницы в стоимости услуги для детей в группах от 2 месяцев до 3 лет и для детей в группах от 3 до 7 лет.

2.11. Изменение размеров должностного оклада работников дошкольных учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.12. Система оплаты труда работников дошкольного учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- решения Управляющего совета Учреждения.

2.13. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад Березка» и Исаковского филиала включает в себя заработную плату педагогического и обслуживающего персонала.

2.14. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад Березка» и Исаковского филиала включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов), компенсационных и социальных выплат (доплат), устанавливаемых трудовым законодательством.

2.15. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов (далее - норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Рнбф} + \text{Нбф}) \cdot \text{Н} \cdot \text{Д},$$

где (Рнбф+Нбф) – сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее – нормативы финансового обеспечения);

Рнбф – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

Нбф – норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных организациях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

D – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и нормативов финансового обеспечения;

Н – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.16. **Фонд оплаты труда** работников дошкольных образовательных учреждений состоит из *базовой части и стимулирующей части*.

2.17. Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 71,7% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих образовательный процесс, в части реализации основных и адаптированных программ дошкольного образования;

Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 76,8% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

2.18. В *базовую часть фонда оплаты труда* работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из *должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат (специальный фонд)*.

2.19. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 28,3% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих образовательный процесс, в части реализации основных и адаптированных программ дошкольного образования;

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 23,2% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми.

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

2.21. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

2.22. 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.

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

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

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области.

2.26. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», 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.

### **3. Распределение специального фонда оплаты труда.**

3.1. Специальный фонд оплаты труда сформирован в размере 21,81% от базового фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

Специальный фонд распределяется между различными категориями работников учреждения в следующих пропорциях:

от 60% до 75% педагогическим работникам, от 25% до 40% административно-хозяйственному персоналу.

3.2. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом её результативности).

3.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.4. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

**3.5. Надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями (по приказу директора школы):**

- за проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, математике и немецкому языку (в зависимости от количества проверок) до 1000 руб., по другим предметам при наличии денежных средств;

- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, спортзалом, мастерскими, пришкольным участком и т.д.) от 200 до 1500 руб.;

- за организацию и проведение лабораторных и практических работ до 1000 руб.;

- за руководство методическим объединением, творческой группой, консилиумом до 1000 руб.;

- за организацию горячего питания школьников до 2000 руб.;

- за работу по организации семейного образования, самообразования до 2000 руб.;

- за курирование предпрофильного, профильного, интегрированного обучения, проектной, здоровьесберегающей и других направлений инновационной деятельности до 2500 руб. за каждое направление;

- за ведение отчетности по внедрению ИКТ и СКФ до 1000 руб.;

- за обслуживание вычислительной техники до 5000 руб.;

- за администрирование АСУ РСО до 2000 руб.;
- за ведение школьного сайта до 2000 руб.;
- за ведение бухгалтерского сайта до 3000 руб.;
- за руководство школьной библиотекой до 3000 руб.;
- за ведение документации по школьным перевозкам до 2000 руб.;
- за заведование структурным подразделением, филиалом от 1000 до 3000 руб.;
- за организацию воспитательной работы в школе до 8000 руб.;
- за консультации и дополнительные занятия с обучающимися до 200 руб. за час;
- за работу в коррекционной группе до 1500 руб.;
- за дежурство по школе до 500 руб.;
- за организацию работы по технике безопасности в школе до 1500 руб.;
- за организацию работы по пожарной безопасности в школе до 1500 руб.;
- за организацию работы по электробезопасности в школе до 1500 руб.;
- за организацию антитеррористической работы в школе до 1500 руб.;
- за ведение воинского учёта до 1000 руб.;
- за работу с общественными организациями до 1000 руб.;
- за работу по гражданской обороне до 1500 руб.;
- за наставничество, работу с молодыми педагогами до 1500 руб..

### **3.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:**

- учитывающими деления класса на группы при обучении отдельным предметам (коэффициент- 2);
- учитывающими квалификационную категорию работников (коэффициент - 1,2 для педагогических работников, имеющих высшую категорию; 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию);
- группа оплаты труда ОУ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученную степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования.

### **3.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:**

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда **не менее 4%** тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- за работу повышенной материальной ответственности до 2000 руб.;
- доплаты за работу в ночное время **-35%**, ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (оплачивается в двойном размере, либо по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 113, 153 ТК РФ));
- доплаты за сверхурочную работу (в соответствии со ст.152 ТК РФ);
- доплаты за совмещение профессии, должности (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

**3.8. Доплаты и надбавки водителям по подвозу устанавливаются за протяженность маршрута:**

- от 20 до 40 км. – до 100%;
- от 41 до 70 км. - до 125%;
- от 71 и более – до 150%.

**За стаж работы:**

- от 3 до 5 лет - до 100%;
- от 5 до 10 лет - до 125%;
- от 10 и более - до 150%.

**4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.**

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 18,24% фонда оплаты труда работников и вводится в целях решения региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности (качества) труда.

4.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда ОУ.

4.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.4. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер. Единовременные (разовые) выплаты составляют до 5% стимулирующего фонда ОУ на премии и иные поощрительные выплаты работникам.

4.5. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников учреждения в следующих пропорциях:

- 70%-75% педагогическим работникам, 25%-30% административно-хозяйственному персоналу в ГБОУ СОШ с.Кротково;
- до 50% педагогическим работникам, от 50% учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу в СП «Детский сад Березка» ГБОУ СОШ с.Кротково, в Исаковском филиале ГБОУ СОШ с.Кротково.

4.6. Периодические стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются 2 раза в год сроком на полгода, за I и II полугодие (с сентября по декабрь и с января по август), для педагогических работников 1 раз в год сроком на год (с января по декабрь).

4.7. Результативность работы оценивается в баллах, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером стимулирующей части ФОТ. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером ОУ. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления суммы, направленной на стимулирующие выплаты педагогическим работникам на общее количество баллов, набранных данными педагогическими работниками.

4.8. **Надбавки за эффективность (качество) труда** устанавливаются на основании прилагаемых (**приложение №1, №2**) критериев оценки эффективности (качества) труда в следующем порядке:

- до 10.09. и до 10.01. ежегодно представление работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме, утвержденной приказом директора школы;
- представление педагогическими работниками материалов по самоанализу деятельности за календарный год до 20 декабря текущего года;
- директор школы издает приказ о создании экспертной комиссии по выполнению всей процедуры установления выплат;



- экспертная комиссия, в течение трех дней обрабатывают материалы самоанализа работников, осуществляет подсчет баллов, набранных работниками в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) труда;
- протокол заседания комиссии с прилагаемыми к ним таблицами оценивания по каждому работнику представляется директору школы;
- директор рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету школы на следующий день после завершения работ;
- до 15.09. и до 15.01. ежегодно Управляющий совет школы рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- до 15.09. и до 15.01. ежегодно на основании решения Управляющего совета школы директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат;
- до 18.09. и 18.01. работник, несогласный с оценкой результативности труда, имеет возможность подать апелляцию в комиссию.

4.9. Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утвержденных министерством образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения).

4.10. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

4.11. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

**4.12. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:**

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- стаж педагогических работников, принятых в порядке перевода из другого ОУ;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

**4.13. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы снижаются (отменяются) за:**

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;

- нарушение трудовой дисциплины.
- Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).
- Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

## 5. Порядок премирования.

5.1. К иным стимулирующим выплатам относится премия, которая выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

**Премия** - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

5.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

5.3. В Учреждении применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

5.4. Основанием для выплат премии работникам на определенный период являются материалы – представления, поданные директору ОУ, которые готовятся заместителем директора по УВР, зам. директора по ВР, заведующего хозяйством, руководителями филиалов.

5.5. Решение о размере премирования принимает руководитель Учреждения и оформляет приказом.

5.6. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель Северо-Восточного управления образования и выплачивается на основании приказа Северо-Восточного управления образования в соответствии Положением.

**5.7. Премия** как поощрение (награждение) отличившихся работников **выплачивается** до 100% от заработной платы **за:**

- высокий уровень исполнительской дисциплины; своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- качественную организацию и высокую результативность проведения научно-методических, учебно-воспитательных, культурно-развлекательных, спортивно-оздоровительных мероприятий в зависимости от уровня;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний учащихся) по итогам контроля во всех его формах;
- активное участие педагогов в различных мероприятиях, направленных на реализацию показателей Национальных проектов Образование и Демография, поднимающих Рейтинг учреждения;
- работу в аттестационных комиссиях, жюри на уровне образовательного учреждения, района и округа;
- эффективную организацию и внедрения наставничества «Учитель наставник», «Классный руководитель наставник»;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ;
- качественное проведение открытых уроков, занятий, мастер-классов, семинаров и др. в зависимости от уровня;
- эффективное внедрение новых образовательных технологий;

- эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- эффективную организацию внеклассной работы по физическому воспитанию;
- обобщение и распространение собственного опыта работы или передового опыта педагогов;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.);
- качественную организацию работы общественных организаций обучающихся (Юнармии, волонтерского отряда, РДШ и др.)
- высокую читательскую активность обучающихся;
- хорошее санитарное/эстетическое состояние учебного кабинета (группы); систематическую работу по наполнению материальной базы кабинета (группы), эффективное использование кабинета (группы) в образовательном процессе;
- качественное обеспечение и выполнение требований комплексной безопасности (антитеррористической, пожарной, электробезопасности, охраны труда, пропускного режима и др.);
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур и других видов внешнего контроля;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- своевременное устранение аварий, неполадок систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования, ЭВМ;
- качественную организацию подвоза учащихся, обеспечение безопасной перевозки детей;
- качественное (своевременное) проектирование, организацию и отчетность своей деятельности и/или деятельности Учреждения;
- качественную работу по итогам учебного или календарного (отчетного) года (четверти, квартала);
- качественное (своевременное) исполнение ПФХД школы;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство в работе;
- качественную организацию и/или активное участие в праздничных мероприятиях;
- активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году;
- активное участие в проведении ремонтных работ в Учреждении;
- качественное проведение генеральных уборок;
- своевременное и качественное выполнение особо важных видов работ по образовательной и (или) хозяйственной деятельности;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

#### 5.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

## **6. Порядок оказания материальной помощи.**

6.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

**Приложение №1 к Положению об оплате труда работников ГБОУ  
СОШ с.Кротково**

**Критерии результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников**

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) учителя ГБОУ СОШ с. Кротково**

Фамилия, имя, отчество работника: \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Общее количество полученных баллов: \_\_\_\_\_

	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Сведения, подтверждающие соответствие критерию</b>	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
<b>2.</b>					
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): положительная динамика -1 балл; стабильный результат – 0,5 балла. <b>Примечание:</b> средний балл рассматривается в сравнении с результатами учителя за год, предшествующий отчетному; в 1-х классах средний балл подсчитывается по результатам контрольных срезов.	Средний балл по итогам уч. года. Сведения из АСУ РСО; сводная таблица учителя; справка рук. МО по 1 кл.	<b>1</b>		
1.2.	Отсутствие <b>неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования</b> по результатам независимой итоговой аттестации – 1 балл, их доля ниже среднего по муниципалитету - 0,5 балла.	Копия ведомости ОГЭ (первый протокол)	<b>1</b>		
1.3.	Доля обучающихся 9-х классов, прошедших итоговое собеседование: 100%-1 балл; менее 100%- 0,5 баллов	Протокол ИС	<b>1</b>		
1.4.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам): несоответствие- 0 баллов; соответствие по одному предмету - 1 балл; соответствие по двум предметам - 2 балла.	Протоколы ОГЭ; сведения из АСУ РСО	2		
1.5.	Доля выпускников 9 класса, сдавших <b>ОГЭ на оценки 4-5: 60 – 69% – 0,5 балла; 70 – 79% – 1 балл; 80 и более % – 1,5 балла. (результат суммируется за каждый предмет)</b>	Копия ведомости ОГЭ (первый протокол)	<b>1,5</b>		

1.6.	Отсутствие <b>неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования</b> по результатам независимой итоговой аттестации – 1 балл, их доля ниже среднего по муниципалитету - 0,5 балла.	Копия ведомости ЕГЭ.	<b>1</b>		
1.7.	Доля обучающихся 11(12) классов, получивших «зачёт» за итоговое сочинение 100%-1 балл; менее 100%- 0,5 баллов	Протокол ИС	<b>1</b>		
1.8.	Наличие выпускников на уровне среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме <b>ЕГЭ 60 – 69 баллов – 1 балл; 70 - 79 баллов – 2 балла; 80 и более баллов – 3 балла. (результат суммируется за каждый предмет)</b>	Копия ведомости ЕГЭ.	<b>3</b>		
1.9.	Результаты <b>независимой оценки</b> качества обучения ( <b>по итогам переводных экзаменов</b> ): отрицательная динамика результатов переводных экзаменов по сравнению с годовыми оценками- 0 баллов; позитивная динамика в результатах обучающихся - 0,5 балла; соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся класса результатам переводных экзамена- 0,5 балла; <b>(результат суммируется за каждый предмет)</b>	Протоколы переводных экзаменов. Сравнительная таблица итогов года и результатов переводных экзаменов.	<b>1</b>		
1.10.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на <b>уровне начального общего образования</b> (в сравнении с годом, предшествующим отчётному) – 1 балл.	Сравнительный анализ <b>учителя-предметника</b> итогов обучения в 3 и 4 классе (по основным предметам)	<b>1</b>		
1.11.	Результаты независимой оценки качества обучения (ВПР, РКР, НИКО): отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты- 1 балл; доля неуспевающих обучающихся ниже среднего значения по муниципалитету – 0,5балла. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся класса результатам внешних оценочных процедур, в т.ч.ВПР по преподаваемому учителем предмету(-ам): соответствие по одному предмету – 0,5 балла; соответствие по двум предметам - 1 балл. Несоответствие по одному предмету –(-0,25 баллов); несоответствие по двум предметам –(-0,5 балла)	Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения сведения из АСУ РСО	<b>2</b>		

1.12.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу <b>конфликтных ситуаций</b> на уроках – 0,5 балл	Подтверждение не требуется ( <i>Справка зам директора по УВР</i> ).	<b>0,5</b>		
1.13.	Пропуски учащимися уроков педагога по <b>неуважительным причинам</b> составляют более 5% от общего числа пропусков: – (-1) балл.	Подтверждение не требуется ( <i>Справка зам директора по УВР</i> ).	<b>0</b>		
1.14.	Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО -1 балл; на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО -0,5 балла	Информация классного руководителя из АСУ РСО	<b>1</b>		
1.15.	Доля обучающихся, вовлечённых педагогом, в проекты по патриотическому воспитанию, в т.ч. РДШ, Юнармия, волонтерского движения, ЮИД (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов - 1 балл; -поддержка и сопровождение какого-либо детского, юношеского движения и т.д. – 1 балл	Статистические данные о регистрации  Пакет документов по сопровождению	<b>2</b>		
1.16.	Результаты участия педагогов/учащихся, вовлеченных в различные формы <b>сопровождения и наставничества</b> , в конкурсах, мероприятиях по модели учитель/учитель; учитель-ученик: 1 учитель/ученик – 1 балл.	Результаты достижений учителя/ученика (сертификаты, дипломы, грамоты)	<b>1</b>		
<b>ИТОГО по 1 разделу</b>			<b>20</b>		
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>					
2.1.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами <b>предметных олимпиад (очная форма)</b> , организованных на бесплатной основе: наличие на уровне района – 2 балла; 3 и более призера на уровне района – 2,5 балла; наличие на уровне округа – 3 балла; 3 и более призера на уровне округа – 3,5 балла; наличие на уровне области и выше – 5 баллов. За участие на уровне района – 0,5 баллов; на уровне округа и выше – 1 балл.	Приказ, копии грамот, дипломов.	<b>5</b>		

	<b>(результат суммируется за каждый предмет)</b>			
2.2.	<p>Количество учащихся, ставших победителями или призёрами <b>конференций по предмету (очная форма)</b>, организованных на бесплатной основе: наличие на уровне района – 2 балла; 3 и более призера на уровне района – 2,5 балла; наличие на уровне округа – 3 балла; 3 и более призера на уровне округа – 3,5 балла; наличие на уровне области и выше – 5 баллов.</p> <p>За участие на уровне района – 1 балл; на уровне округа и выше – 1,5 балла.</p> <p><b>(результат суммируется за каждый предмет)</b></p>	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	<b>5</b>	
2.3.	<p>Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) по любым направлениям: «Экология», «Патриотическое воспитание», «Волонтерство», «Ученическое самоуправление», проекты «РДШ»: наличие учащихся, ставших победителями или призёрами: на муниципальном уровне – 0,5 баллов за ученика или группу; окружном уровне – 1 балл за ученика или группу; зональном – 1,5 балла за ученика или группу; на уровне области – 2 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях – 3 балла за ученика, команду или группу. <b>Примечание:</b> баллы суммируются;</p> <p>-организация (очного/заочного) участия детей в олимпиадах, фестивалях и конкурсах районного уровня - 0,5 баллов; окружного - 0,5 баллов, зонального - 1 балл за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -2 балл за ученика или группу (независимо от количества конкурсов);</p> <p>-наличие учащихся, ставших победителями или призёрами в очных/ заочных конкурсах, фестивалях: на районном, окружном уровне –1 балл за ученика или группу; на областном-2 балла, всероссийском- 3 балла, международном – 4 балл за ученика, команду или группу (независимо от количества конкурсов)</p>	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	<b>9</b>	



2.4.	<p>Наличие побед учащихся в <b>социально значимых проектах (очная форма)</b>, выполненных под руководством учителя: на уровне района – 2 балла; округа – 3 балла; области и выше – 4 балла.</p> <p>За участие на уровне района – 1 балл; на уровне округа и выше – 1,5 балла.</p> <p><b>Заочная форма</b> (на бесплатной основе): на уровне района – 1 балл; округа – 1,5 балла; области и выше – 2 балла.</p> <p>За участие на уровне района – 0,5 балл; на уровне округа и выше – 1 балл. <b>(результат суммируется за каждый проект)</b></p>	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	4		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты-1 балл.	Статистика по сменам «Вега», «Сириус»	1		
2.6.	<p><i>Участие обучающихся</i></p> <p>-в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленных на раннюю профориентацию-0,5 балл;</p> <p>-в региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся - 0,5 балл;</p> <p>--в мероприятия, по ознакомлению обучающихся о структурой экономики территории или региона (экскурсии, поездки, встречи, дни открытых дверей) – 0,5 балл;</p> <p>-в региональном проекте «Билет в будущее» -0,5 балл;</p> <p>-участие родителей в различных мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся -0,5 балл;</p> <p>-в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»- 0,5 балл; наличие победителей и призеров в мероприятиях движения JuniorSkills-1 балла.</p> <p><b>Примечание:</b> баллы суммируются.</p>	<p>Договоры, приказы Расчет по формуле.</p> <p>Статистические данные</p> <p>План мероприятий</p>	4		
2.7.	Развитие школьного музееведения.	Сбор пакета документов. Паспортизация	1		

	Поддержка и сопровождение школьного музея- 1 балл	музея			
2.8.	Внедрение учителем в ОО внутренней системы мониторинга психологического здоровья обучающихся		1		
	<b>ИТОГО по 2 разделу</b>		<b>30</b>		
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>					
3.1.	Повышение квалификации педагога в цифровой форме с использованием <b>информационного ресурса «одного окна»</b> («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», «Школа Современного учителя» сертификация педагогических работников, прошедших повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ» (1 курс –0,5 балла, 2 курса – 1 балл, 3 курса и более — 1,5 балла	Документ, подтверждающий повышение квалификации.	<b>1,5</b>		
3.2.	Повышение уровня профессионального мастерства педагога в <b>форматах непрерывного образования</b> – 1 балл.	Документ, подтверждающий повышение квалификации.	<b>1</b>		
3.3.	Наличие призовых мест за <b>очное</b> участие педагога в <b>конкурсах профессионального мастерства</b> (Учитель года, Классный руководитель, Педагогический проект, Долгосрочный воспитательный проект): на уровне школы – 2 балла, района – 3 балла; округа - 5 баллов, области и выше – 10 баллов. Наличие призовых мест за <b>заочное и дистанционное</b> участие педагога в <b>конкурсах профессионального мастерства</b> , учрежденных МО и НСО и СИПКРО организованных на бесплатной основе: на уровне округа - 2 балла, области – 3 балла. При наличии грамоты за очное участие выше уровня ОУ – 1 балл, за заочное участие – 1 балл. <b>(результат суммируется за каждый конкурс)</b>	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	<b>10</b>		

3.4.	<p>Подготовка и проведение открытых уроков, открытых классных часов, семинаров, общешкольных мероприятий с использованием современных технологий- 1 балл</p> <p>Наличие <b>публикаций учителя</b> по обобщению и распространению <b>собственного</b> педагогического <b>опыта</b> как предметника или классного руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в печатных методических изданиях на уровне района - 0,5 балла; округа - 1 балл; области – 1,5 балла; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла.</li> <li>- в профессиональном сообществе размещенных в сети Интернет – 0,5 балла за каждую публикацию (не более двух).</li> </ul> <p><b>(результат суммируется)</b></p>	<p>Подтверждение не требуется (справка заместителя директора УВР)</p> <p>Титульный лист сборника, содержание, копия печатной публикации. Адрес сайта. Скриншот страницы сайта.</p>	<b>3</b>		
3.5.	<p>Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя , общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом ,востребованным ученической , родительской, педагогической общественностью- 0,5 балла</p> <p>Наличие <b>публикаций учителя</b>, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, на официальной странице в социальных сетях (ВКонтакте, в Твиттере) – 0,5 балл</p>	<p>Скриншот ресурса</p> <p>Ссылки на публикации (не менее 9)</p>	<b>0,5</b>  <b>0,5</b>		
3.6.	<p>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- 2 балла</p>	Отчет из АСУ РСО	2		
3.7.	<p>Результаты использования учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся: презентация методической разработки урока, внеурочного занятия, авторских заданий по ФГ (не менее 5 заданий) на уровне ОО – 1 балл; на уровне округа-1,5 балла; области-2 балла.</p>	Разработка урока, занятия; авторские задания по ФГ	2		
3.8.	<p>Участие педагога в ГИА в качестве <b>организатора</b> – 0,25 балла, в качестве <b>эксперта</b> – 0,5 балла за каждое участие. <b>(результат суммируется)</b></p>	Копия приказа по школе.	<b>1</b>		

	<b>ИТОГО по 3 разделу</b>		<b>21,5</b>		
<b>4.Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
4.1.	<p>Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных как самим ОУ (в зависимости от уровня), так и в ходе проведения мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах :на школьном уровне-1 балл; на городском-1,5 балла, окружном уровне – 2 балла, на областном уровне – 3 балла, на российском уровне -4 балла (При наличии экспертизы на уровне школы). Примечание: баллы не суммируются. При наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих);</p> <p>Участие в работе в качестве технического специалиста, экзаменатора – собеседования, эксперта итогового собеседования в 9-х классах- 0,5 балла.</p> <p>Работа в качестве члена жюри на мероприятиях районного, окружного, областного уровней - 1 балл;</p>	<p>Сводная таблица учителя. Программа мероприятия; сертификат, диплом, приказ</p> <p>Приказы</p>	<p>4</p> <p>1,5</p>		
4.2.	<p>Результаты участия работника, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): -(победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне – 1,5 балла, городском уровне -2 балла; окружном уровне – 3 балла, зональном- 4 балла; областном уровне – 5 баллов, на российском уровне - 6 баллов;</p> <p>- участие работника в конкурсах профессионального мастерства на школьном уровне-1 балл; городском-1,5 балла; на окружном- 2 балла; зональном-3 балла; областном и выше –4 балла. (При наличии экспертизы на уровне школы);</p> <p>-результаты участия работника в заочных конкурсах</p>	Приказ, сертификат, диплом	11		

	методических разработок (в т.ч. патриотической направленности), учрежденных МО и НСО и СИПКРО, на окружном уровне - 1 балл, областном- 2 балла; - участие работника в заочных конкурсах методических разработок, учрежденных МО и НСО и СИПКРО, на окружном уровне — 0,5 баллов, областном- 1 балл.				
4.3.	Наличие методических разработок учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, на официальном сайте школы с использованием IT-технологий в учебном процессе, УЛО (не менее 3-х разработок по различным предметам- 1 балл	Скриншот сайта, \интернет-страницы	1		
	<b>ИТОГО по 4 разделу</b>		<b>17,5</b>		
<b>5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
5.1.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: при уровне - 1 балл	Информация классного руководителя	1		
5.2.	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- Доля обучающихся-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО составляет от 55% и выше (от общей численности обучающихся классов, в которых преподает учитель) -0,5 балла; -наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет – 2-4 % -1 балл, 5% и выше -2 балла	Статистические данные; приказ	2,5		
5.3.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся- 0 баллов; наличие фактов нарушения- (-0,5)	Сведения ГИБДД;протоколы ГИБДД	0		

5.4.	Эффективное и безопасное (в соответствии с СанПиН) использование учебного оборудования, инвентаря, сохранность имущества -0,5 баллов.	Справка отв. за ОТ	0,5		
	<b>ИТОГО по 5 разделу</b>		<b>4</b>		
	<b>ВСЕГО</b>		<b>93</b>		

**Председатель экспертной комиссии:**

**Нардед С.М.**

**Подпись сотрудника:**

**Члены экспертной комиссии:**

**Утверждаю**  
И.о директора школы

**Клюшина Т.В.**

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) воспитателя  
ГБОУ СОШ с.Кротково**

Фамилия, имя, отчество работника: \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Общее количество полученных баллов: \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1.1.	Обновление предметно развивающей среды группы в соответствии с ФГОС ДОУ	приложить презентацию с фотографиями	1		
1.2.	Позитивная динамика в результатах <b>коррекционно-развивающей, психологической работы</b> , проявляемая в достижениях воспитанников – 2 балла.	Копия справки ПМПК.	<b>2</b>		
1.3.	Осуществление <b>коррекционной работы</b> с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально - ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута. План индивидуально - ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальная программа реабилитации ребенка-инвалида).	<b>2</b>		
1.4.	<b>Отсутствие обоснованных обращений</b>	Справка директора школы	<b>1</b>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
	<b>родителей</b> по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл				
1.5.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных <b>дополнительным образованием</b> (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): - 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1 балл; 25%-29% воспитанников - 2 балла; 30% и более воспитанников - 3 балла.	Данные АСУ РСО	<b>3</b>		
1.6.	Доля воспитанников, занимающихся по программам <b>технической и естественно-научной направленностей</b> , от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% -15% - 1 балл; более 25% - 2 балла.	Данные АСУ РСО	<b>2</b>		
1.7.	<b>Положительная динамика</b> количества <b>дней пребывания ребёнка</b> в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ) – 2 балла.	85-к раздел 2.3.в сравнении с годом предыдущим.	<b>2</b>		
<b>ИТОГО ПО БЛОКУ 1</b>			<b>13</b>		
2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, <b>по перечню, утверждённому МОиН СО</b> («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа – 3 балла. <b>(результат суммируется по видам конкурсов)</b>	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	<b>3</b>		
2.2.	Участие воспитанников в движении <b>«Будущие</b>	Отчет об участии	<b>3</b>		



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
	<b>профессионалы 5+»:</b> - участие на первом (отборочном) этапе: – 1 балл; - участие во втором (очном) этапе - 2 балла; - победа во втором (очном) этапе - 3 балла.				
2.3.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами в <b>конкурсах и фестивалях (очная форма)</b> , организованных на бесплатной основе: наличие на уровне района – 2 балла; 3 и более призера на уровне района – 2,5 балла; наличие на уровне округа – 3 балла; 3 и более призера на уровне округа – 3,5 балла; наличие на уровне области и выше – 4 балла. За участие на уровне района – 1 балл; на уровне округа и выше – 1,5 балла. <b>Заочная и/или дистанционная форма</b> (на бесплатной основе): наличие на уровне района – 1 балл; 3 и более призера на уровне района – 1,5 балла; наличие на уровне округа – 2 балла; 3 и более призера на уровне округа – 2,5 балла; наличие на уровне области – 3 балла. За участие на уровне района – 0,75 балла; на уровне округа и области – 1 балл. <b>(результат суммируется по видам конкурсов)</b>	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	<b>4</b>		
<b>ИТОГО ПО БЛОКУ 2</b>			<b>10</b>		
3.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
3.1.	Наличие у дошкольной организации регулярно обновляющейся официальной страницы в социальных сетях, <b>публикации воспитателя</b> на	Ссылки на публикации (не менее 9)	<b>3</b>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
	официальной странице в социальных сетях (ВКонтакте, в Твиттере) – 3 балла.				
3.2	Осуществление на сайте ОУ в постоянном режиме <b>интерактивного взаимодействия</b> (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл.	Ссылки на интерактивное взаимодействие со школьного сайта (не менее 9). Ссылка на официальную страницу в социальных сетях.	<b>1</b>		
<b>ИТОГО ПО БЛОКУ 3</b>			<b>4</b>		
4.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
4.1.	Разработка и реализация авторских, рецензированных образовательных программ в соответствии с ФГОС ДО- 2 балла	Копия тит. листа программы, копия рецензии, аналит.справка по результатам работы за год	2		
4.2.	Наличие призовых мест за <b>очное</b> участие педагога в конкурсах профессионального мастерства ( <b>Воспитатель года, Педагогический проект и др.</b> ): на уровне школы – 2 балла, района – 3 балла; округа - 5 баллов, области и выше – 10 баллов. Наличие призовых мест за <b>заочное и дистанционное</b> участие педагога в <b>конкурсах профессионального мастерства</b> , организованных на бесплатной основе: на уровне округа - 2 балла, области – 3 балла. При наличии грамоты/сертификата за очное участие выше уровня ОУ – 3 балла; за заочное участие – 1 балл. ( <b>результат суммируется</b> )	Приказ, положение, копии грамот, дипломов.	<b>10</b>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
4.3.	Наличие <b>публикаций воспитателя</b> по обобщению и распространению <b>собственного педагогического опыта</b> : - в печатных методических изданиях на уровне района - 0,5 балла; округа - 1 балл; области – 1,5 балла; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла. - в профессиональном сообществе размещенных в сети Интернет – 0,5 балла, за каждую публикацию (не более двух). <b>(результат суммируется)</b>	Титульный лист сборника, содержание, копия печатной публикации.  Адрес сайта. Скриншот страницы сайта.	<b>2</b>		
4.4.	<b>Выступления</b> педагога на конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах и др.: на уровне района - 1 балл; округа – 2 балла, области и выше – 3 балла. <b>(результат суммируется)</b>	Приказ, программа, копии грамот, дипломов.	<b>3</b>		
4.5.	Участие в составе экспертных (рабочих) групп, комиссиях, творческих группах, жюри (оргкомитетов конкурсов), в работе консилиумов и т.п. на уровне района- 0,5 на уровне округа- 1 на уровне региона- 2	Копия приказа	2		
4.6.	Повышение квалификации педагога в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием <b>информационного ресурса «одного окна»</b> («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации») – 1 балл.	Документ, подтверждающий повышение квалификации.	<b>1</b>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии														
4.7	Повышение уровня профессионального мастерства педагога в форматах <b>непрерывного образования</b> – 1 балл.	Документ, подтверждающий повышение квалификации.	<b>1</b>																
4.8.	Участие в сопровождении педагогической практики студентов, исполнение функции наставника	Приказ	1																
4.9.	Ведение воспитателями электронной очереди в системе Е-услуги – 1 балл, <b>работа в АСУ РСО</b> – 1 балл. <b>(результат суммируется)</b>		<b>2</b>																
<b>ИТОГО ПО БЛОКУ 4</b>			<b>24</b>																
5.	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>																		
5.1.	Снижение или стабильно низкий <b>уровень заболеваемости воспитанников</b> : снижение до 1% – 0,5 балла, снижение свыше 1% – 1 балл.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Год</th> <th>Общее количество дней, пропущенных по болезни</th> <th>Среднее годовое количество детей</th> <th>Уровень заболеваемости: количество дней, пропущенных по болезни 1 ребёнком</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Год	Общее количество дней, пропущенных по болезни	Среднее годовое количество детей	Уровень заболеваемости: количество дней, пропущенных по болезни 1 ребёнком	2020				2021				<b>1</b>		
Год		Общее количество дней, пропущенных по болезни	Среднее годовое количество детей	Уровень заболеваемости: количество дней, пропущенных по болезни 1 ребёнком															
2020																			
2021																			
Из раздела 2.3. 85-к																			
5.2.	Доля воспитанников-участников <b>движения ВФСК "ГТО"</b> в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 0,5 балла; от 11% до 19% - 1 балла; свыше 20% - 2 балла.	По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	<b>2</b>																

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников: 1% - 0,5 балла; 2% - 1 балл; 3% и выше - 2 балла.	Копии удостоверений	<b>2</b>		
5.4.	<b>Отсутствие травматизма</b> среди воспитанников дошкольного возраста – 1 балл.	Справка директора школы	<b>1</b>		
5.5.	<b>Отсутствие предписаний</b> и обоснованных жалоб в части организации <b>охраны жизни и здоровья</b> воспитанников и пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 1 балл.	Справка директора школы	<b>1</b>		
5.6.	<b>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб</b> к проведению <b>оздоровительных и профилактических мероприятий</b> и к соблюдению <b>норм физиологического питания</b> - 1 балл.	Справка директора школы	<b>1</b>		
<b>ИТОГО ПО БЛОКУ 5</b>			<b>8</b>		
<b>ВСЕГО</b>			<b>59</b>		

Председатель экспертной комиссии:  
Члены экспертной комиссии:

Нардед С.М.

Подпись сотрудника:

Утверждаю  
И.о директора школы

Клюшина Т.В.

**Приложение №2**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников ГБОУ СОШ с.Кротково**

**Критерии результативности и качества работы (эффективности труда)**  
**административно – хозяйственного персонала**

**Критерии оценивания эффективности труда главного бухгалтера для**  
**определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной период.	3	
2	Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам.	3	
3	Своевременное использование оборудования (спустя месяц с момента поставки в учреждение), поставленного за счёт средств бюджета.	3	
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности.	3	
5	Увеличение доли внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса.	3	
6	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды.	3	
7	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно- материальные ценности.	3	
8	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда.	3	
9	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	3	
10	Своевременное составление и предоставление отчетности: Бухгалтерской; Налоговой; Статистической.	9	
	<b>Итого</b>	<b>36</b>	

**Критерии оценивания эффективности труда бухгалтера для определения**  
**стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам.	3	
2	Своевременное использование оборудования (спустя месяц с момента поставки в учреждение), поставленного за счёт средств бюджета.	3	
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности.	3	
4	Увеличение доли внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса.	3	
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды.	3	
6	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно- материальные ценности.	3	
7	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда.	3	
8	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	3	
	<b>Итого</b>	24	

**Критерии оценивания эффективности труда завхоза для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения.	3	
2	Наличие и выполнение плана по экономии электро, водо и теплоресурсов.	3	
3	Своевременность составления проектно- сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту.	3	
4	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту.	3	
5	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно- хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами.	3	
6	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств.	3	
7	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	3	
8	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	3	
	<b>Итого</b>	24	

**Критерии оценивания эффективности труда секретаря (делопроизводителя)  
для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения.	3	
2	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них.	3	
3	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников.	3	
4	Ведение учета больничных листов сотрудников.	3	
5	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив.	3	
6	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив.	3	
7	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения.	3	
8	Своевременное списание и уничтожение документов.	3	
9	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	3	
10	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники.	3	
11	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	3	
12	Использование в работе специализированных компьютерных программ.	3	
	<b>Итого</b>	<b>36</b>	

**Критерии оценивания эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию зданий для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, соблюдение правил пожарной безопасности.	3	
2	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования.	3	
3	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	3	
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	3	
5	Сохранность материалов, инструментов.	3	
6	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины.	3	
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	



**Критерии оценивания эффективности труда уборщика служебных помещений для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	3	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	3	
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	3	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3	
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	3	
	<b>Итого</b>	15	

**Критерии оценивания эффективности труда сторожа для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	3	
2	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	3	
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3	
4	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности.	3	
	<b>Итого</b>	12	

**Критерии оценивания эффективности труда дворника для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории.	3	
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3	
3	Качественная уборка территории учреждения.	3	
4	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	3	
5	Сохранность инвентаря.	3	
	<b>Итого</b>	15	

**Критерии оценивания эффективности труда водителя и сопровождающего (воспитателя) для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	3	
2	Отсутствие замечаний со стороны родителей по обеспечение безопасной перевозки детей.	3	
3	Четкое выполнение обязанностей по предотвращению террористических актов.	3	
4	Качественное ведение журналов учета неисправностей т/с, учета дорожно - транспортных происшествий, учета технического обслуживания школьного автобуса, учета обнаруженных водителем на маршрутах недостатков в организации и регулирования движения.	3	
5	Бережное отношение к имуществу школы, обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	3	
6	Отсутствие ДТП, замечаний.	3	
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	

**Критерии оценивания эффективности труда помощника воспитателя для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Сложность контингента воспитанников: - интегрированные дети с отклонениями в развитии; - дети разного возраста; - превышение плановой наполняемости.	3 3 3	
2	Обеспечение высокой посещаемости детей.	3	
3	За создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	3	
4	Оформление группы, участка, цветников, спортивной площадки.	3	
5	Соблюдение санитарно- гигиенического состояния группы.	3	
	<b>Итого</b>	<b>21</b>	

**Критерии оценивания эффективности труда повара, кухонного работника для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Высокий профессионализм и творческий подход к приготовлению пищи.	3	
2	Обеспечение высокого качества приготовленных блюд.	3	
3	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	3	
4	Качество выполнения санитарно – гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды и инвентаря	3	
5	Сохранность столовой посуды и кухонного инвентаря	3	
	<b>Итого</b>	<b>15</b>	

**Критерии оценивания эффективности труда машиниста по стирке белья,кастелянши для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Увеличение объема работ: стирка дорожек, паласов, штор и т.д..	3	
2	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря.	3	
3	Отсутствие предписаний по итогам проверок	3	
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	3	
	<b>Итого</b>	<b>12</b>	

**Председатель экспертной комиссии:**

**Нардед С.М.**

**Подпись сотрудника:**

**Члены экспертной комиссии:**

**Утверждаю**

**И.о директора школы**

**Клюшина Т.В.**