

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового  
коллектива  
Протокол №  
от «20» августа 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Управляющим советом  
«20» августа 2025 г.  
Председатель Управляющего  
совета

---

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора  
№ 51/2 от 20 августа 2025 г.  
И.о. директора ГБОУ СОШ  
с. Новое Ганькино

---

/ К. Н. Ромаданов/

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и порядке установления доплат,  
надбавок и стимулирующих выплат работникам  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней общеобразовательной  
школы с. Новое Ганькино муниципального района  
Исаклинский Самарской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Новое Ганькино муниципального района Иса克林ский Самарской области

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- на основе норм Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
- Законом Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области" от 14 декабря 2004 года № 158-ГД (в ред. от 05 июля 2005 г. № 146-ГД, от 08 ноября 2005 г. № 196-ГД, от 03 июля 2007 г. № 61-ГД)
- Постановлений Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных Постановлений Правительства Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 19.12.2024 N 898, от 23.04.2025 N 220, от 26.08.2025 N 491);
- Постановлений Правительства Самарской области от 11.08.2021 N 565, от 30.08.2021 N 629, от 08.12.2022 N 1108, от 09.06.2023 N 462, от 05.12.2023 N 975, от 09.09.2024 N 664, от 23.04.2025 N 224, от 27.06.2025 N 361
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 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 и дополнениями);
- Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 года № 365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2005г. № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 10.08.2023 г. № 824-р «Об утверждении перечня государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Самарской области для введения в штатное

расписание должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;  
-Уставом Школы.

1.3. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными 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.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда работников относятся:

- доплата руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством;
- доплата педагогическим работникам за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист".

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- единовременные премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня рождения работника;
- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);

1.5. Должностные оклады (оклады) работников учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Руководителям, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, устанавливаются должностные оклады, повышенные на 25% по сравнению с должностными окладами, утвержденными постановлением Правительства Самарской области.

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

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

1.8. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с министерством образования Самарской области в порядке, определенном настоящим Положением.

Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются министерством образования Самарской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников соответствующих учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

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

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

1.9. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Месячная заработная плата работников учреждений, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.10. За время работы в период осенних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия по программам дополнительного образования, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

1.11. Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, и при оплате занятий и консультаций с учащимися заочной формы обучения.

1.12. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя производится с дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

1.13. Конкретные размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников Школы определяется в пределах средств ФОТ и в размерах, определенных настоящим Положением.

1.14. Установление стимулирующих выплат из стимулирующего ФОТ регулируется отдельным Положением.

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

2.1. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание в пределах базового фонда оплаты труда работников учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда в ГБОУ СОШ с. Новое Ганькино состоит из ФОТ средней школы и ФОТ структурного подразделения детский сад «Солнышко» (далее-структурное подразделение), который распределяется на:

- заработную плату педагогического работника,
- заработную плату прочего персонала.

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

Стоимость за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс утверждается Постановлением Правительства Самарской области .

2.4. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:  $ЗПп = БЧп + СПп + СТп$ , где: ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом; БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:  $БЧп = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{pr} \times H \times Уп \times 4,2 \times K_{gr} + S_{ki} \times H \times Уп \times 4,2$ , где  $C_{ni}$  - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

9,00 - до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{pr}$  - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с

учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

Повышающий коэффициент:

Если класс не делится на группы - 1

Если класс делится на группы - 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

где Категория =  $(БЧп \times Ккв) - БЧп,$

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

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

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

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

2.5. На педагогическую работу в школу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

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

3.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда. 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.

Заработная плата директора Учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:  $ЗПр = БЧр + СПр + СТр$ , где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$БЧр = ЗПспр \times Кр + Чр$ , где ЗПспр - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

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

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

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

$СПр = (ЗПспр \times Кр \times Кзн) - (ЗПспр \times Кр) + М$ ,

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования,

- устанавливается по одному основанию по выбору работника.

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

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

$СТр = Ср$ , где Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

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

$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг$ ,

где ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера,

которая рассчитывается по формуле:

$БЧзг = ЗПспр \times Кр + П$ ,

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

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей

общеобразовательных учреждений в размере 1,5 (далее - коэффициент).

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

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

$СПзг = (ЗПспр \times Кр \times Кзн) - (ЗПспр \times Кр) + Р$ ,

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования,

- устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;



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

$СТзг = Ср$ , где  $Ср$  - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

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

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад «Солнышко»**

4.1. Заработная плата работников структурного подразделения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Фонд оплаты труда работников включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала. Должностные оклады работников структурного подразделения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников устанавливаются Правительством Самарской области.

4.4. Распределение стимулирующего ФОТ регулируется отдельным Положением.

4.5. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание структурного подразделения в пределах базового и стимулирующего ФОТ работников.

4.6. Почасовая оплата труда педагогических работников, административного, учебно-вспомогательного и хозяйственного персонала производится за:

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

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

4.7. Выплаты компенсационного характера работникам дошкольных структурных подразделений:

- 1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за работу в ночное время;
- 3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) доплата за сверхурочную работу;
- 5) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 6) доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- 7) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 8) доплата за выполнение работ различной квалификации;
- 9) надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

4.8. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные

трудовым законодательством, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников школы без учета доплат и надбавок.

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

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

- За работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) - работникам, получающим оклад (должностной оклад): в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.8.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается приказом по Учреждению с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

## **5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих**

5.1. Оплата труда не осуществляющих учебный процесс работников школы производится на основании трудовых договоров между работодателем и работниками, заключаемых в установленном порядке.

Должностные оклады (оклады) работников Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным

планом, определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

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

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

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

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

5.4.2. Нормы площади рассчитываются с учетом того времени, которое занимает уборка помещения, загруженности помещения, типа уборки, частоты уборки помещения в день. Все нормы площади для уборки помещений уборщиком служебных помещений высчитываются с учетом того времени, которое занимает уборка того или иного помещения.

Норма уборки помещения на единицу уборщика служебных помещений на 1 кв. м убираемой площади должна составлять:

- около 0,3 мин – при сухой уборке пола и 0,7 мин – при выполнении влажной уборки с применением моющих растворов.

Учитывается так же загруженность помещения:

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

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

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

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

5.5. 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.

## **6. Оплата труда работников школы при осуществлении школьных перевозок**

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

6.2. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:  $ОДФС = (CY1N1 + CY2N2 + CY3N3 + CX1K1 + CX2K2 + CX3K3) \times n \times 12$ , где ОДФС - объем средств областного бюджета на выплату надбавок; С - размер оклада водителя школьного автобуса; Y1, Y2, Y3- размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса; N1, N2, N3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работ водителем автобуса; X1, X2, X3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день; K1, K2, K3 - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день; n -

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

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

6.4. В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки: Y1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет; Y2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет; Y3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

6.5. В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки: X1 - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км; X2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км; X3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

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

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

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

6.9. При расчёте фонда оплаты водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются стимулирующие выплаты, которые устанавливаются министерством образования Самарской области.

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

## **7. Оплата труда педагогов при сетевой форме реализации образовательных программ.**

7.1. В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Новое Ганькино уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения.

## **8. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда**

8.1. Работникам учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на

специальную часть фонда оплаты труда работников.

8.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда работников начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

8.4. При наличии у педагогического работника квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" доплата устанавливается по каждой квалификационной категории при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью. Конкретный размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительных обязанностей на период их выполнения.

8.5. Распределение специального фонда оплаты труда школы.

8.5.1. Специальный фонд оплаты труда с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

8.5.2. 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).

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

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

8.5.5. Работникам учреждений может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом руководителя сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается с учетом объема работы, требующей высокой напряженности и интенсивности труда, систематического выполнения срочных и неотложных поручений, а также работы, требующей повышенного внимания.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере.

В течение календарного года размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть увеличен (сокращен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

8.5.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 5% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах

работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

8.5.7. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников в следующих размерах:

- для медицинских работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;
- для медицинских работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада;
- для медицинских работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 5% от должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом (распоряжением) руководителя учреждения со дня издания распорядительного акта о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

8.5.8. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;
- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом (распоряжением) руководителя учреждения со дня издания распорядительного акта о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

Работникам, которым установлены должностные оклады с учетом квалификационной категории, действующие по 31 августа 2025 года, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с 1 сентября 2025 года.

8.6. Надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями(включая работников школы, СП):

№ п/п	Основание для начисления надбавки , доплаты	Размер
1	Доплата за осуществление деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями	До 10000
2	Доплата за сложность и напряженность в работе	До 10000
3	Доплата за разработку дизайна и оформление учреждения	До 3000
4	За обслуживание компьютерной техники	До 3000
5	За руководство центром «Точка роста»	До 3000
6	За руководство школьным спортивным клубом	До 3000
7	За руководство школьным хором, театром	До 3000
8	За выполнение обязанностей руководителя профсоюзной организации	До 3000
9	За ведение табеля учета рабочего времени	До 3000
10	За расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы;	До 3000
11	Доплаты педагогическим работникам за внеклассную работу	До 1000

12	За проверку тетрадей и письменных работ	До 1000
13	За заведование учебным кабинетом, мастерской, спортивным залом	До 2500
14	За руководство методическим объединением	До 1000
15	За организацию работы первичной организации «Движение Первых»	До 1500
16	За работу с одаренными детьми	До 1500
17	За организацию работы по подготовке и проведению ГИА и ЕГЭ	До 5000
18	За организацию работы школьных предприятий	До 3000
19	За организацию работы школьного «Пресс-центра»	До 2500
20	За организацию работы с детьми с ОВЗ	До 1000
21	За организацию работы по профилактике правонарушений	До 2000
22	За организацию воспитательного процесса в школе	До 6000
23	За организацию мероприятий в рамках внутришкольного контроля	До 4000
24	За организацию работы по подготовке к олимпиадам и научным конференциям, по проектной деятельности обучающихся и педагогов	До 3000
25	За организацию внутришкольного мониторинга качества образования	До 3000
26	За организацию работы ВПК, Юнармии	До 2000
27	За организацию работы школьного музея	До 5000
28	За организацию работы школьной библиотеки и работу библиотечным фондом	До 3000
29	За организацию работы по аттестации педагогических кадров и курсовой подготовки педагогических работников	До 2000
30	За наставничество	До 3000
31	За организацию работы антитеррористической безопасности, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным происшествиям, предотвращения травматизма в школе	До 3000
32	За ведение воинского учёта	До 3000
33	За организацию работы в АСУ РСО, за выполнение обязанностей диспетчера по расписанию	До 5000
34	За оформление электронной отчётности	До 2000
35	За работу с бланками строгой отчётности ( в т.ч. оформление)	До 2500
36	За ведение статистических отчетов по направлениям, ступеням обучения	До 3000
37	За организацию здоровьесберегающей среды	До 2000
38	За ведение документации по педсоветам, производственным совещаниям	До 1000
39	За работу ледового катка	До 4000
40	За выполнение обязанностей лаборанта кабинета химии, физики, биологии	До 2000
41	За организацию работы по БДД на школьных перевозках, ЮИД, ЮПИД	До 5000
42	За организацию работы сопровождающих на школьных перевозках, механика-контролёра, диспетчера	До 3000
43	За организацию работы детских общественных организаций «Орлята России», «Навигаторы детства»	До 3000
44	За организацию и подготовку общешкольных мероприятий	До 3000
45	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися в рамках профильного обучения	До 4000
46	За психологическое сопровождение обучения учащихся с ОВЗ, консультирование учащихся и родителей	До 2 000
47	За организацию работы официального сайта школы	До 3000
48	За работу на официальном сайте по бухгалтерской службе	До 2000

49	За выполнение обязанностей руководителя контрактной службы	До 5000
50	За подготовку экономических расчетов	До 5000
51	За выполнение поручений и распоряжений вышестоящих органов	До 3000
52	За результативность работы и в связи с празднованием профессиональных праздников: День учителя, День дошкольного работника, День работников автомобильного транспорта, День бухгалтера, День медицинского работника, а также в связи с празднованием Нового года, международного женского дня 8 марта, Дня защитника Отечества	До 10000

8.7. Работнику Школы по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями установить надбавку за интенсивность и напряженность труда, финансируемую из федерального и областного бюджета.

## 9. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

9.1. Порядок, условия предоставления и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

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.

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования Самарской области.

9.2. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

## 10. Премирование

10.1. Премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику школы сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего возрастания.



10.2. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора Школы.

10.3. Работники, совершившие административные или дисциплинарные проступки лишаются премии полностью в том периоде, в котором нарушения имели место.

10.4. Размер премии определяются директором школы в виде фиксированной суммы.

10.5. Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат:

№	Основание для премирования, критерии	Размер разовой выплаты (руб.)
1	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы	До 10000
2	За высокие показатели работы по итогам учебной четверти, полугодия, учебного года, квартала, финансового года	До 10000
3	За подготовку, организацию и качественное проведение общешкольных, районных, окружных, областных мероприятий	До 10000
4	За качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	До 7000
5	За сложность и напряженность в работе	До 10000
6	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 4000
7	За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 1,5,10-х классов	До 3000
8	За высокий уровень воспитанности учащихся	До 3000
9	За качественную организацию работу ВПК, Юнармии	До 7000
10	За качественную и результативную работу по организации индивидуальной работы	До 3000
11	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	До 6000
12	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности	До 8000
13	За своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности	До 10000
14	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность школьного имущества	До 5000
15	За соблюдение сроков и качественную подготовку школы, СП к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	До 10000
16	За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы; каникулярного отдыха обучающихся; создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся	До 7000
17	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	До 7000
18	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной аттестации, экзаменам, переводной аттестации, ЕГЭ	До 7000
19	Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	До 5000
20	За качественное, безаварийное обеспечение школьных перевозок, хорошее техническое состояние школьного автобуса.	До 7000
21	За качественную организацию воспитательного процесса в школе, СП	До 8000
22	За разработку и работу по программам элективных курсов в рамках профильного обучения	До 2500

23	За сложность реализации , преподавания по программам профильного уровня, по профильным предметам	До 5000
24	За качественное организационно-методическое сопровождение профильного обучения	До 7000
25	За эффективное психологическое сопровождение обучения	До 10 000
26	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	До 7000
27	За результативность участия обучающихся в социальных проектах	До 5000
28	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	До 10 000
29	Подготовка учащихся к ЕГЭ, положительная динамика результата итоговой аттестации.	До 5000
30	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 5000
31	За хорошее санитарно- техническое состояние школьного здания, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 5000

10.6.Руководитель Северо-Восточного управления министерства образования Самарской области по приказу устанавливает премию из экономии фонда заработной платы руководителю образовательного учреждения по результатам деятельности.

10.7. Порядок назначения разовой выплаты: заместители директора школы , курирующие данное направление деятельности школы ,заместители директора по СП, предоставляют на имя директора школы представления с краткой характеристикой результата деятельности работника.

## **11. Порядок выплаты материальной помощи**

11.1. Работникам учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда работников, а также за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

11.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях: длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами:

- вступление в брак;
- рождение детей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- 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 руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

## **12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения**

12.1. Заработная плата педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы): - за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям 1-11 классов; - за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям. Заработная плата всех педагогических

работников устанавливается, исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

12.2. Продолжительность рабочего времени других категорий работников Школы составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

12.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени работниками осуществляется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

12.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства, физкультуры и информационной культуры

12.5. Учителям школы, у которых по независящим от них причинам, кроме случаев уменьшения количества детей, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается заработная плата за фактическое число часов. Об уменьшении объёма учебной нагрузки и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения.

12.6. Преподавательская работа директора Школы и его заместителей по образовательной деятельности, других работников Школы без занятия штатной должности оплачивается дополнительно к должностному окладу в порядке, предусмотренном для учителей. Выполнение преподавательской работы этими работниками может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается по отношению к директору - вышестоящим органом управления образованием, по отношению к работникам Школы - её директором.

12.7. Объём учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях, учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до (достижения им возраста трёх лет), устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

12.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

### **13. Дополнительные денежные выплаты молодым педагогам**

13.1. Молодым педагогическим работникам, осуществляется ежемесячная денежная выплата. Возраст педагогического работника и размер выплаты устанавливается Постановлением правительства Самарской области.

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

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

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

13.5. При исчислении срока, указанного в пункте 11.4 настоящего положения, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву.

#### **14.Порядок и сроки выплаты заработной платы**

14.1. На банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении (далее-счет работника), работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую систему оплаты труда.

14.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц -10 и 25 числа.

к Положению об оплате труда и порядке установления доплат,  
надбавок и стимулирующих выплат работникам  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Новое Ганькино  
муниципального района Иса克林ский Самарской области

### Должностные оклады руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Руководитель (директор, ректор)	24 688
Главный бухгалтер	21 538

к Положению об оплате труда и порядке установления доплат,  
надбавок и стимулирующих выплат работникам  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Новое Ганькино  
муниципального района Иса克林ский Самарской области

### Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Квалификацион ный уровень	Наименова ние должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц		
		с учетом минимальных квалификацион ных требований, указанных в квалификацион ных справочниках и (или) профессиональ ных стандартах	первая квалификацион ная категория	высшая квалификацион ная категория
3	Педагог-психолог	15 231	16 452	17 764
4	учитель-логопед (логопед)	16 654	17 991	19 333

к Положению об оплате труда и порядке установления доплат,  
надбавок и стимулирующих выплат работникам  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Новое Ганькино  
муниципального района Иса克林ский Самарской области

**Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя	7 692
	2	Заведующий хозяйством	7 791
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер	8 090

к Положению об оплате труда и порядке установления доплат,  
надбавок и стимулирующих выплат работникам  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Новое Ганькино  
муниципального района Иса克林ский Самарской области

**Оклады работников по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых профессий рабочих**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер оклада, рублей в месяц
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1	Грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	7 005
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля	7 406

к Положению об оплате труда и порядке установления доплат,  
надбавок и стимулирующих выплат работникам  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Новое Ганькино  
муниципального района Исаклинский Самарской области

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях распределения**  
**стимулирующего фонда оплаты труда**  
**работников**  
**бюджетных общеобразовательных учреждений Самарской области**  
**ГБОУ СОШ с. Новое Ганькино**  
**муниципального района Исаклинский Самарской области**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Новое Ганькино муниципального района Исаклинский Самарской области (далее Положение) разработано в целях реализации приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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», приказа министерства образования и науки Самарской области № 382/1-од от 30 сентября 2015 года «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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» и основано на Законе РФ о труде, а также «Методическими рекомендациями 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)» распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р.

1.2. При этом положении о распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Новое Ганькино призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда данных работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы 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:  $ФОТ = (НбфС + ОДФС) \cdot Н$ , 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; ОДФС – объем дополнительных финансовых средств; Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

1.2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

- 1) базового фонда оплаты труда работников, который включает:
  - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
  - фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
  - стимулирующего фонда оплаты труда работников.
- 2) Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения задействованных в реализации профильного обучения состоит из:
  - базового фонда оплаты труда работников,
  - стимулирующего фонда оплаты труда работников.
- 3) Фонда оплаты труда педагогов, задействованных в реализации образовательных программ с учащимися находящимися на обучении на дому по медицинским и социально – педагогическим показаниям состоит из:
  - базового фонда оплаты труда индивидуального обучения,
  - стимулирующего фонда оплаты труда индивидуального обучения.

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, при этом они могут носить разовый или периодический характер (максимальный период выплат – один год). Периодичность устанавливается приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с Управляющим Советом.

1.4. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, период действия выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором ГБОУ СОШ с. Новое Ганькино.

1.5. Настоящее Положение регламентирует:

- критерии деятельности педагогических работников образовательного учреждения, утвержденные Управляющим Советом школы;
- критерии деятельности административно-хозяйственного персонала образовательного учреждения, утвержденные Управляющим Советом школы;
- сроки предоставления работниками материалов по стимулирующей документации в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной руководителем образовательного учреждения;
- размеры стимулирующих выплат;
- период, на который установлены стимулирующие выплаты
- сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат;
- возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

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

1.7. Стимулирующие выплаты назначаются и выплачиваются членам администрации при условии наличия у них педагогической нагрузки и предоставления ими «Листа оценивания».

## **II. Условия для назначения стимулирующих выплат.**

1.1. Стаж работы в должности не менее 4 месяцев.



- 1.2. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагога.
- 1.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 1.4. Наличие положительных аналитических материалов, самоанализа исходя из нижеперечисленных критериев оценки деятельности работников учреждения.

### **III. Регламент рассмотрения аналитических материалов.**

- 3.1. Педагог (педагоги), претендующий на премирование и подготовивший аналитические материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки подает заявку и данные материалы в свободной форме (форма облегченного портфолио) в администрацию ОУ в августе месяце.
- 3.2. Администрация ОУ издает приказ о создании комиссии по рассмотрению аналитических материалов работников учреждения, претендующих на стимулирующие выплаты. В состав комиссии вводятся руководители методических объединений, члены общественного органа управления – Управляющего Совета школы, председатель профсоюзной организации, члены администрации в равных долях.
- 3.3. Комиссия рассматривает аналитическую информацию в течение 5-10 дней в зависимости от объема материалов и количества педагогов, претендующих на премирование, а также для проведения самостоятельного анализа деятельности педагога, создание комиссией, проведения необходимых мониторинговых исследований. По истечении указанного срока комиссия передает директору ОУ соответствующие рекомендации (назначение стимулирующих выплат, либо их снижение или отмену) на педагога (педагогов) в письменной форме (протокол с решением).
- 3.4. Директор школы в течение 2 дней издает распорядительный документ (Приказ об установлении, размере и сроках стимулирующих выплат, либо их снижение или отмену, с соответствующим распоряжением по бухгалтерии).

### **IV. Критерии оценивания деятельности и показатели качества труда педагогических работников.**

4.1. Распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 887-р от 29.09.2021 г. утверждены критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения, при этом перечень показателей может быть дополнен образовательным учреждением. Не допускается установление показателей образовательным учреждением, не связанных с результативностью труда педагогов. Все показатели должны быть утверждены Управляющим Советом школы и представлены работникам ОУ (информационный стенд, ознакомление с критериями на педагогических и иных советах).

4.1.1. Основными критериями оценки деятельности педагогического работника школы являются:

№ п/п	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критериальный балл
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения	0,5

	отчётных периодов	
1.3	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	0,5
1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 2
1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%- 1
1.6	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»	3
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более-2
1.8	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 0,5
1.9	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 2
1.10	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 2
1.11	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего	2
1.12	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем	3
1.13	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании ранения	0,5
1.14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН по итогам	0,5
1.15	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение	100% - 0,5

1.16	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных	100% - 0,5																								
1.17	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по	0,5																								
1.18	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	0,5																								
1.19	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя,	0,5																								
1.20	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик- ученик, педагог-ученик, выше, чем	0,5																								
1.21	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия	0,5																								
1.22	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше	0,5																								
1.23	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников	Да/нет – 0,5/0																								
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или школьниками), научно-практических конференций, входящих в мероприятий, утвержденный приказами управления образованием (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Уровень/место</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>Районный</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Окружной</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td></tr><tr><td>Региональный</td><td>9</td><td>8</td><td>7</td></tr><tr><td>Всероссийский</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>ий</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr></table> <p>Участие – 0,5</p>	Уровень/место	1	2	3	Районный	3	2	1	Окружной	6	5	4	Региональный	9	8	7	Всероссийский	1	1	1	ий	2	1	0
Уровень/место	1	2	3																							
Районный	3	2	1																							
Окружной	6	5	4																							
Региональный	9	8	7																							
Всероссийский	1	1	1																							
ий	2	1	0																							
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Уровень/место</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>Районный</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Окружной</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td></tr><tr><td>Региональный</td><td>9</td><td>8</td><td>7</td></tr><tr><td>Всероссийский</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>ий</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr></table> <p>Участие – 0,5</p>	Уровень/место	1	2	3	Районный	3	2	1	Окружной	6	5	4	Региональный	9	8	7	Всероссийский	1	1	1	ий	2	1	0
Уровень/место	1	2	3																							
Районный	3	2	1																							
Окружной	6	5	4																							
Региональный	9	8	7																							
Всероссийский	1	1	1																							
ий	2	1	0																							
2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников на	0,5																								
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Уровень/место</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>Районный</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Окружной</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td></tr><tr><td>Региональный</td><td>9</td><td>8</td><td>7</td></tr><tr><td>Всероссийский</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>ий</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr></table> <p>Участие – 0,5</p>	Уровень/место	1	2	3	Районный	3	2	1	Окружной	6	5	4	Региональный	9	8	7	Всероссийский	1	1	1	ий	2	1	0
Уровень/место	1	2	3																							
Районный	3	2	1																							
Окружной	6	5	4																							
Региональный	9	8	7																							
Всероссийский	1	1	1																							
ий	2	1	0																							
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления,	0,5																								

2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс»	0,5																				
2.7	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя в мероприятиях движения JuniorSkills	0,5																				
2.8	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и	0,5																				
2.9	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше	1																				
3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и	2																				
3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной	2																				
3.3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ	100% - 1																				
3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности	1																				
3.5	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	1																				
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного профессионального сообщества в ходе проведения семинаров, иных мероприятий, организованных самим учреждением (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Уровень/место</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>Школьный</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Районный</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td></tr><tr><td>Окружной</td><td>9</td><td>8</td><td>7</td></tr><tr><td>Региональный</td><td>12</td><td>11</td><td>10</td></tr></table> Участие – 0,5	Уровень/место	1	2	3	Школьный	3	2	1	Районный	6	5	4	Окружной	9	8	7	Региональный	12	11	10
Уровень/место	1	2	3																			
Школьный	3	2	1																			
Районный	6	5	4																			
Окружной	9	8	7																			
Региональный	12	11	10																			
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного профессионального сообщества в ходе проведения семинаров, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Уровень/место</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>Районный</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Окружной</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td></tr><tr><td>Региональный</td><td>9</td><td>8</td><td>7</td></tr><tr><td>Всероссийский</td><td>12</td><td>11</td><td>10</td></tr></table> Участие – 0,5	Уровень/место	1	2	3	Районный	3	2	1	Окружной	6	5	4	Региональный	9	8	7	Всероссийский	12	11	10
Уровень/место	1	2	3																			
Районный	3	2	1																			
Окружной	6	5	4																			
Региональный	9	8	7																			
Всероссийский	12	11	10																			
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с	<table><tr><td>Уровень/место</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>Районный</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr></table>	Уровень/место	1	2	3	Районный	3	2	1												
Уровень/место	1	2	3																			
Районный	3	2	1																			

	учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	<table><tr><td>Окружной</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td></tr><tr><td>Региональный</td><td>9</td><td>8</td><td>7</td></tr><tr><td>Всероссийский</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>ий</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td></tr></table>	Окружной	6	5	4	Региональный	9	8	7	Всероссийский	1	1	1	ий	2	1	0																									
Окружной	6	5	4																																								
Региональный	9	8	7																																								
Всероссийский	1	1	1																																								
ий	2	1	0																																								
		Участие – 0,5																																									
4.4	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)	<table><tr><td>Уровень/место</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td rowspan="6">Приказ/благ. письмо</td></tr><tr><td>Районный</td><td>7</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td></tr><tr><td>Окружной</td><td>1</td><td>1</td><td>9</td><td>8</td></tr><tr><td></td><td>1</td><td>0</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Региональный</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>12</td></tr><tr><td></td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td></td></tr><tr><td>Всероссийский</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>16</td></tr><tr><td>ий</td><td>9</td><td>8</td><td>7</td><td></td></tr></table>	Уровень/место	1	2	3	Приказ/благ. письмо	Районный	7	6	5	4	Окружной	1	1	9	8		1	0			Региональный	1	1	1	12		5	4	3		Всероссийский	1	1	1	16	ий	9	8	7		
Уровень/место	1	2	3	Приказ/благ. письмо																																							
Районный	7	6	5		4																																						
Окружной	1	1	9		8																																						
	1	0																																									
Региональный	1	1	1		12																																						
	5	4	3																																								
Всероссийский	1	1	1	16																																							
ий	9	8	7																																								
		Участие – 3																																									
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	2																																									
4.6	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	0,5																																									
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог- педагог	0,5																																									
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше	0,5																																									
5.2	декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО																																										
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	0,5																																									
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего	0,5																																									
5.4	числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов																																										
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	0,5																																									
5.5	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	0,5																																									
ВСЕГО		0-139																																									

4.1.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами	
1.1.1.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной (обучающиеся групп компенсирующей и направленной, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и интеллектуальным развитием):	20%-39% от числа обучающихся – 0,5;
	по разделу «звукопроизношение»	40%-59% от числа обучающихся - 1;
	по разделу «развитие фонематических процес-сов»	60% и более от числа обучающихся - 2
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	
	по разделу «развитие лексического строя речи»	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	
	по разделу «развитие связной речи»	
1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):	20%-39% от числа обучающихся – 0,5;
	по разделу «звукопроизношение»	40%-59% от числа обучающихся - 1;
	по разделу «фонематическое восприятие»	60% и более от числа обучающихся - 2
1.1.3.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):	20%-39% от числа обучающихся – 0,5;
	по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)	40%-59% от числа обучающихся - 1;
	по разделу «развитие фонематических процессов»	60% и более от числа обучающихся - 2
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	
	по разделу «развитие лексического строя речи»	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	
	по разделу «развитие связной речи»	
	по разделу «формирование письменной речи»	
1.1.4.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):	10%-19% от числа обучающихся – 0,5;
	по разделу «звукопроизношение»	20%-29% от числа обучающихся - 1;
	по разделу «развитие фонематических процессов»	30% и более от числа обучающихся - 2
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	
	по разделу «развитие лексического строя речи»	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	
	по разделу «формирование письменной речи»	
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	20%-39% от числа обучающихся – 0,5;
	по разделу «физическое развитие»	40%-59% от числа обучающихся - 1;
	по разделу «сенсорное развитие»	60% и более от числа обучающихся - 2

	по разделу «познавательное развитие»					
	по разделу «коммуникативное развитие»					
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Уровень/мес то	1	2	3	
		Районный	3	2	1	
		Окружной	6	5	4	
		Региональн ый	9	8	7	
		Всероссийс кий	1 2	1 1	1 0	
		Участие – 0,5				
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5; 61-75% - 1; 76-85% - 1,5; свыше 85% - 2				
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5; 61-75% - 1; 76-85% - 1,5; свыше 85% - 2				
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5; 61-75% - 1; 76-85% - 1,5; свыше 85% - 2				
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да – 1 Нет - 0				
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да – 1 Нет - 0				
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	0,5 0,5 0,5				
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Уровень/место	1	2	3	Приз /благ
		Районный	7	6	5	4
		Окружной	1 1	1 0	9	8
		Региональный	1 5	1 4	1 3	12
		Всероссийский	1 9	1 5	1 7	16
		Участие – 3				
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	0,5				
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Уровень				
		ОО	1			
		Районный	1,5			
		Окружной	2			
		Региональный	2,5			
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности	Площадка				
		Экспериментальная	1			

	образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	<table><tr><td>Ресурсная</td><td>2</td></tr><tr><td>Опорная</td><td>3</td></tr><tr><td>Пилотная</td><td>4</td></tr></table>	Ресурсная	2	Опорная	3	Пилотная	4						
Ресурсная	2													
Опорная	3													
Пилотная	4													
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	<table><tr><td>Уровень</td><td></td></tr><tr><td>ОО</td><td>1</td></tr><tr><td>Районный</td><td>1,5</td></tr><tr><td>Окружной</td><td>2</td></tr><tr><td>Региональный</td><td>2,5</td></tr><tr><td>Всероссийский</td><td>3</td></tr></table>	Уровень		ОО	1	Районный	1,5	Окружной	2	Региональный	2,5	Всероссийский	3
Уровень														
ОО	1													
Районный	1,5													
Окружной	2													
Региональный	2,5													
Всероссийский	3													
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	<table><tr><td>Уровень</td><td></td></tr><tr><td>ОО</td><td>1</td></tr><tr><td>Районный</td><td>1,5</td></tr><tr><td>Окружной</td><td>2</td></tr><tr><td>Региональный</td><td>2,5</td></tr><tr><td>Всероссийский</td><td>3</td></tr></table>	Уровень		ОО	1	Районный	1,5	Окружной	2	Региональный	2,5	Всероссийский	3
Уровень														
ОО	1													
Районный	1,5													
Окружной	2													
Региональный	2,5													
Всероссийский	3													
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	0,5 1 1,5  2												
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	0,5												

4.1.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,5 1 1,5



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% - 0,5; 80%-89% - 1; 90% и более – 1,5												
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов)	0,5												
1.4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;	Да – 1 Нет -0 Да – 1 Нет -0												
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников	0,5												
1.6.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным базой ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных численности воспитанников 5-8 лет (на основе АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного установленного ТУ/ДО для ОО	90-100% 80-90% –												
1.7.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе	0,5												
1.8.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода,	до 70% -0,5; выше 70%												
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки «Космофест», «Инженерный марафон» и другие направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Уровень/место</td><td>12</td></tr><tr><td>Районный</td><td>3 2</td></tr><tr><td>Окружной</td><td>6 5</td></tr><tr><td>Региональный</td><td>9 8</td></tr><tr><td>Всероссийский</td><td>1 1</td></tr><tr><td></td><td>2 1</td></tr></table> Участие –	Уровень/место	12	Районный	3 2	Окружной	6 5	Региональный	9 8	Всероссийский	1 1		2 1
Уровень/место	12													
Районный	3 2													
Окружной	6 5													
Региональный	9 8													
Всероссийский	1 1													
	2 1													
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	0,5 1 1,5												
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, проектах, входящих в перечни мероприятий, (распоряжениями) органов управления образованием (не 2.2) (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Уровень/место</td><td>12</td></tr><tr><td>Районный</td><td>3 2</td></tr><tr><td>Окружной</td><td>6 5</td></tr><tr><td>Региональный</td><td>9 8</td></tr><tr><td>Всероссийский</td><td>1 1</td></tr><tr><td></td><td>2 1</td></tr></table> Участие –	Уровень/место	12	Районный	3 2	Окружной	6 5	Региональный	9 8	Всероссийский	1 1		2 1
Уровень/место	12													
Районный	3 2													
Окружной	6 5													
Региональный	9 8													
Всероссийский	1 1													
	2 1													
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового	0,5												
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в	1												
4.1.	Разработка и использование авторских продуктов, созданных в ходе инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	<table><tr><td>Площадка</td><td></td></tr><tr><td>Экспериментал</td><td>1</td></tr><tr><td>Ресурсная</td><td>2</td></tr><tr><td>Опорная</td><td>3</td></tr><tr><td>Пилотная</td><td>4</td></tr></table> Участие –	Площадка		Экспериментал	1	Ресурсная	2	Опорная	3	Пилотная	4		
Площадка														
Экспериментал	1													
Ресурсная	2													
Опорная	3													
Пилотная	4													
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профес- (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза,	<table><tr><td>Уровень/место</td><td>12</td></tr></table>	Уровень/место	12										
Уровень/место	12													

	благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0,5
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,5
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0,5
	<b>ИТОГО</b>	

4.2. На основании данных критериев педагог заполняет «Лист оценивания качества работы педагогического работника» по форме утвержденной руководителем общеобразовательного учреждения с простановкой баллов; готовит сведения, подтверждающие соответствие критериев. После заполнения Листа и подготовки подтверждающих материалов (в облегченной форме), сдает в установленные сроки в администрацию школы для проверки и составления аналитической справки.

4.3. В зависимости от изменений в работе школы «Критерии и показатели качества работы педагогических работников» могут изменяться. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на заседании Управляющего Совета школы.

#### **V. Критерии и показатели качества труда административно-хозяйственного персонала**

5.1. Критерии и оценка показателей качества работы руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании «Листа оценивания качества работы руководителя ОУ», Положения о распределении стимулирующего фонда руководителей и оформляется приказом по СВУ МОиН СО.

5.2. Критерии и оценка качества работы заместителей директора школы производится на основании «Листа оценивания качества работы заместителя руководителя» и утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения

Наименование должности	Критерии	Критериаль-ный балл
Заместители директора школы по УВР, ВР, ИКТ	Организация профильного и предпрофильного обучения	0,5 1 1,5 2
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	0,5 1 1,5 2
	Высокий уровень организации и проведения итоговой промежуточной аттестации учащихся	0,5 1 1,5 2
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0,5 1 1,5 2
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, методический совет и т.д.)	0,5 1 1,5 2
	Сохранение контингента учащихся в 10 – 11 классах	0,5 1 1,5 2
	Высокий уровень организации аттестации	0,5 1

	педагогических работников школы	1,5	2
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0,5 1,5	1 2
	Отсутствие обоснованных замечаний вышестоящих организаций по поводу предоставления отчетов и документов	0,5 1,5	1 2
	Высокий уровень методической работы	0,5 1,5	1 2
	Высокий уровень подготовки аналитической информации к педагогическим совещаниям	0,5 1,5	1 2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и родителей по поводу организации учебно-воспитательного процесса	0,5 1,5	1 2
	Обеспечение дисциплины труда работников на закрепленном участке	0,5 1,5	1 2
	Проявление инициативы и творчества, реализация полезных для учреждения проектов	0,5 1,5	1 2
	Активация педагогов по использованию в учебно-воспитательном процессе СОТ	0,5 1,5	1 2
	Повышение (сохранение) численности педагогов, участвующих в различных конкурсах педагогического мастерства	0,5 1,5	1 2
	Активное участие и результативность в реализации проектов, значимых для учреждения	0,5 1,5	1 2
	Обеспечение своевременного прохождения работниками курсов повышения квалификации	0,5 1,5	1 2
Заместитель директора школы по АХЧ, зав. хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	0,5 1,5	1 2
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, техники безопасности и охраны труда	0,5 1,5	1 2
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,5 1,5	1 2
	Четкая организация управления техническим персоналом	0,5 1,5	1 2

**«Критерии и показатели качества работы административно- хозяйственного персонала».**

Наименование должностей	Критерии	Критерия ль- ный балл	
Работники бухгалтерии, секретарь учебной части	Своевременное и качественное предоставление отчетности, выполнение поручений и распоряжений администрации и вышестоящих органов управления	0,5 1,5	1 2
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	0,5 1,5	1 2
	Качественное ведение документации	0,5 1,5	1 2
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0,5 1,5	1 2
Библиотекарь	Высокая читательская активность учащихся	0,5	1

		1,5	2
	Пропаганда чтения как форма культурного досуга	0,5	1
		1,5	2
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	0,5	1
		1,5	2
	Оформление тематических выставок	0,5	1
		1,5	2
	Выполнение плана работы библиотекаря	0,5	1
		1,5	2
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	0,5	1
		1,5	2
	Обеспечение санитарного состояния автотранспорта	0,5	1
		1,5	2
	Обеспечение безопасности перевозки детей	0,5	1
		1,5	2
	Отсутствие ДТП, замечаний	0,5	1
		1,5	2
	Своевременность сдачи отчетности	0,5	1
		1,5	2
Обслуживающий персонал: рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию помещений, уборщик служебных помещений, повар, кухонный работник, сторож и др.	Проведение генеральных уборок	0,5	1
		1,5	2
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещения	0,5	1
		1,5	2
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0,5	1
		1,5	2
	Сохранность школьного имущества и оборудования	0,5	1
		1,5	2

**«Критерии и показатели качества работы помощника воспитателя  
(младшего воспитателя) дошкольного учреждения»**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% до:	Критериальные баллы
<b>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в группе (или учреждении)	50%	0,5
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	20%	0,5
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		10%	0,5

1.3.	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса		20%	0,5
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		50%	0,5
1.5	Участие в общественно й и общепользно й деятельности учреждения	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	10%	0,5
		Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп	20%	0,5
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	10%	0,5
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	50%	0,5
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	20%	0,5
2 . Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки		50%	0,5
2.2	Соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд		50%	0,5
2.3	Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков и навыков самообслуживания		10%	0,5
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		20%	0,5
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		10%	0,5
2.6	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений		10%	0,5
2.7	Эффективнос ть организации охраны жизни и здоровья детей	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) в воспитательно-образовательном процессе	10%	0,5
		Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фиточаев, лактовита и др.	10%	0,5
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и	20%	0,5

		соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма		
2.8	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		20%	0,5
ИТОГО				10

**«Критерии и показатели качества работы  
о обслуживающего персонала дошкольного учреждения  
(машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонные  
рабочий, грузчик)»**

№ п/ п	Критерий	Показатели критерия	% до:	Критериальны е баллы
<b>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	100%	0,5
		эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	10%	0,5
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		20%	0,5
1.3.	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)		10%	0,5
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		50%	0,5
1.5	Участие в общественной и общепользовательской деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	0,5	0,5
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	10%	0,5
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	50%	0,5
		Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы,	10%	0,5

		методические часы и т.п.)			
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Эффективност ь и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН	кухонный рабочий	создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров	20%	0,5
		Машины ст котельно й	Сохранение температурного режима	20%	0,5
		Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.	качественная стирка и глажение белья	50%	0,5
		кастелянша	Качественный ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка	20%	0,5
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.			20%	0,5
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ			20%	0,5
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			20%	0,5
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.			10%	0,5
2.6	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН			20%	0,5
2.7	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения			20%	0,5
ИТОГО					9,5

**«Критерии и показатели качества работы  
повара детского сада»**

<b>№ п/ п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатели критерия</b>	<b>% до:</b>	<b>Критериальные баллы</b>



1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	50%	0,5
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	20%	0,5
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		10%	0,5
1.3	Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фиточаев, лактовита и др.		20%	0,5
1.4	Выполнение работ по организации диетического питания детей – аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей.		30%	0,5
1.5	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы пищеблока.		10%	0,5
1.6	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		50%	0,5
1.7	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания детей.	0,5	0,5
		Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	0,5	0,5
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	0,5	0,5
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	10%	0,5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами.		40%	0,5
2.2	Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов.		25%	0,5
2.3	Правильное и своевременное оформление документации.		20%	0,5
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		20%	0,5
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		10%	0,5

2.6	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ, эстетики	10%	0,5
2.7	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.	40%	0,5
2.8	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	30%	0,5
ИТОГО			9,5

**«Критерии и показатели качества работы  
обслуживающего персонала детского сада  
(рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений,  
сторож, дворник)»**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% до:	Критериальные баллы
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	50%	0,5
		увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)	50%	0,5
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		40%	0,5
1.3	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		50%	0,5
1.4	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно- воспитательного процесса)	25%	0,5
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	25%	0,5
		Выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)	50%	0,5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
		рабочий по	оперативность выполнения заявок по	

2.1	Эффективность и качество исполнения работ	ремонт здания	устранению технических неполадок в учреждении	50%	0,5
		дворник	содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	50%	0,5
		сторож	Выполнение обхода и осмотр территории с целью выявления причин, которые могут способствовать проникновению в СП посторонних лиц с целью хищения или повреждения имущества	50%	0,5
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ			20%	0,5
2.3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			20%	0,5
2.4	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.			10%	0,5
2.5	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.			20%	0,5
2.6	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения			40%	0,5
ИТОГО					7,5

**«Критерии и показатели качества работы учебно-вспомогательного персонала детского сада (заведующий хозяйством)»**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	% до:	Критериальные баллы
<b>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности	50%	0,5
		Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	25%	0,5
1.2.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед. страхования и т.д.)		25%	0,5
1.3	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения		50%	0,5

1.4	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		25%	0,5
1.5	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		50%	0,5
1.6	Применение современных информационных – коммуникативных технологий	участие в работе по программе «Сетевой город»	0,5	0,5
		использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности	0,5	0,5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество финансово – хозяйственной деятельности и документооборота	Своевременное начисление родительской платы	30%	0,5
		Качественное ведение текущей и отчетной документации.	30%	0,5
		Ведение архивной документации	30%	0,5
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	30%	0,5
2.2	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		25%	0,5
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ		25%	0,5
2.4	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.		25%	0,5
2.5	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		25%	0,5
2.6	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)		25%	0,5
ИТОГО				8,5

**«Критерии и показатели качества работы  
медицинского персонала детского сада»**

№ п/ п	Критерий	Показатели критерия	% до:	Критериаль ные баллы
--------------	----------	---------------------	-------	----------------------------

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика кол-ва дней пребывания детей в учреждении	40%	0,5
		положительная динамика здоровья воспитанников	30%	0,5
1.2.	Эффективность	консультирование родителей и составление санбюллетней.	10%	0,5
	взаимодействия с семьями воспитанников	доля мероприятий с участием родителей (родительские собрания, мероприятия по адаптации детей к условиям и режиму ДОУ и т.п.)	10%	0,5
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	10%	0,5
1.3.	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, направленное на достижение высоких результатов в оздоровлении детей.		25%	0,5
1.4	Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства по оздоровлению детей.		25%	0,5
1.5	Разработка проектов локальных актов по здоровьесбережению детей (программа «Здоровье», инструкции и т.д.)		25%	0,5
1.6	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		50%	0,5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество медико-профилактической работы с детьми		50%	0,5
2.2	Результативный контроль	за организацией работы пищеблока по приготовлению блюд, норм закладки продуктов, технологией приготовления и нормой выдачи готовых блюд поварами и младшими воспитателями.	0,5	0,5
		за организацией режимных процессов (питание, сон, закаливание, режим прогулок, утренняя гимнастика, физкультурные занятия)	0,5	0,5
		за соблюдением санитарно – эпидемиологического режима в ДОУ	0,5	0,5
2.3	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д.		10%	0,5
2.4	Ведение отчетной документации (табель посещаемости детей, медицинских карт, отчетов, отчетной документации и др.)		10%	0,5
2.5	Своевременное и качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов, заведующего ДОУ, направленных на улучшение качества медицинского обслуживания детей и		10%	0,5

	сотрудников			
2.6	Эффективнос ть организации работы по охране жизни и здоровья детей и персонала	Качественная подготовка учреждения к учебному году и летне- оздоровительному периоду	0,5	0,5
		Отсутствие замечаний, предписаний Роспотребнадзора, ОГПН и других надзорных органов	30%	0,5
2.7	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		25%	0,5
2.8	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)		10%	0,5
ИТОГО				10

5.3. Листы оценивания заместителей руководителя школы заполняются непосредственно самими заместителями. К ним прилагаются подтверждающие материалы.

5.4. Оценку работы рабочих и служащих производят заместители директора школы, руководящие соответствующими подразделениями, по утвержденной директором школы форме:

- гл. бухгалтер – работников бухгалтерии;
- зам. директора по АХЧ – рабочих, поваров, сторожей, водителей;
- зам. директора по УВР –библиотекаря;
- зам. директора по ВР – педагога-организатора;

5.5. В зависимости от изменений в условиях работы школы могут изменяться и критерии. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на заседании Управляющего Совета школы.

## **VI. Порядок рассмотрения и оценивания работы педагогов и административно-хозяйственного персонала**

6.1. Комиссия, утвержденная приказом руководителя общеобразовательного учреждения, проверяет «Листы оценивания» и подтверждающие материалы, готовит аналитический материал по деятельности педагогов и административно-хозяйственного персонала, предоставляет его в администрацию школы для рассмотрения.

6.2. После рассмотрения материалов по каждому работнику, руководителем общеобразовательного издается приказ о назначении стимулирующих выплат работникам с указанием размеров, сроков осуществления выплат и доводится под роспись до каждого работника. После чего распорядительный документ передается в бухгалтерию для исполнения.

6.3. Работник вправе присутствовать при рассмотрении Комиссией материалов и давать необходимые пояснения.

6.4. Сроки предоставления и рассмотрения материалов «Оценивания работы педагогов и административно-хозяйственного персонала» также прописываются в приказе директора школы.

## **VII. Порядок установления размеров стимулирующих выплат**

7.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании полученных баллов по «Листу оценивания» 1 раза в год (в сентябре учебного года по результатам деятельности за учебный год).

7.2. Размеры выплат устанавливаются в процентном или денежном выражении по решению администрации школы при согласовании с профсоюзным комитетом. Размеры стимулирующих выплат по каждому заработанному баллу зависят от размера стимулирующего фонда учреждения и утверждаются приказом директора школы.

7.3. При этом устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующей выплаты педагогическому работнику школы:

- 1) определяется общее количество баллов по учреждению;
- 2) определяется размер стимулирующей выплаты, приходящийся на один балл - отношение размера фонда стимулирующих выплат на общее число баллов;
- 3) определяется размер стимулирующей выплаты педагогу - произведение размера выплаты за один балл на количество баллов.

## **VIII. Отмена или изменение стимулирующих выплат**

8.1. Отмена или изменение стимулирующих выплат производится приказом руководителя образовательного учреждения самостоятельно, по представлению заместителей директора школы, на основании предписаний вышестоящих организаций или проверяющих учреждений. Об изменении (снятии) доплаты доводится до сведения Управляющего Совета школы.

Причиной изменения (снятия) выплаты является:

- Нарушение дисциплины труда и «Правил внутреннего распорядка учреждения»;
- Нарушение Правил техники безопасности и Охраны труда, Правил пожарной безопасности;
- Грубое нарушение Устава школы и других Локальных актов образовательного учреждения;
- Невыполнение (или ненадлежащее исполнение) своих должностных обязанностей;
- Предоставления заведомо ложной информации о своей деятельности;
- Поступления Предписаний о нарушениях со стороны инспектирующих учреждений согласно должностным инструкциям.
- Случаев травматизма воспитанников ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- Дисциплинарного взыскания (если было применено дисциплинарное взыскание);
- Ухудшение качества работы;
- Обоснованных жалоб со стороны родителей;
- Порчи или потери имущества по халатности работника;
- Нарушения этики поведения;
- Нарушения санитарно-гигиенических норм;
- Пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях;
- Наличие ошибок в ведении документации и др.

8.2. Размер стимулирующих выплат может быть увеличен:

- За качественную и результативную подготовку младших воспитателей, помощников воспитателей на других группах;
- За результативные выступления педагогов на общешкольных мероприятиях, детских утренниках и развлечениях;

- За организацию и проведение общешкольных мероприятий внутри учреждения для всех обучающихся.
- 8.3. Работники учреждения имеют право обсудить правомерность принятого решения через представительные органы работников («профсоюзы») с присутствием члена Управляющего Совета школы.

#### **IX. Срок действия и порядок изменения локального акта**

- 9.1. «Положение о распределении стимулирующих выплат» вступает в силу с момента его принятия Управляющим Советом школы и утверждения приказом по образовательному учреждению.
- 9.2. Время действия Положения до принятия Положения в новой редакции.
- 9.3. Все изменения и дополнения к «Положению о распределении стимулирующих выплат» принимаются на заседании Управляющего Совета школы и оформляются в виде «Приложения к локальному акту» и утверждаются приказом директора по образовательному учреждению.