

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа «Образовательный центр» с. Тимашево
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

Принято общим собранием трудового
коллектива ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево
Протокол от «29» декабря 2021г.
№ 2
Председатель Совета трудового
коллектива Ю.Н. Половинкин

Ю.Н. Половинкин

Утверждено приказом директора
ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево
Приказ от «30» декабря 2021г.
№ 526-09
Директор школы Л.А. Наумова
Л.А. Наумова



государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение (школы) Самарской области
«Образовательный центр» с. Тимашево
муниципального района Кинель-Черкасский
Самарской области

**Положение
о распределении фонда оплаты труда
в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
Самарской области средней общеобразовательной школе
«Образовательный центр» с. Тимашево
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлениями Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» с изменениями и дополнениями от: 21 июня 2006 г., 27 июля 2007 г., 11 июня 2008 г., 29 октября 2010 г., 14 апреля, 26 мая, 12, 27 октября 2011 г., 3 февраля, 25 сентября, 12 декабря 2012 г., 21 марта 2013 г., 22 января, 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 6 октября, 20 декабря 2016 г., 1 февраля 2017 г., 2 февраля, 11 декабря 2018 г., 6 марта, 16 апреля, 11 декабря 2019 г., 16 июля, 30 ноября 2020 г., 14 июля 2021 г.;

Постановлением правительства Самарской области от 10 сентября 2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»; Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;

Письмом Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»;

Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. №412 «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки самарской области»;

Письмом министерства образования и науки Самарской области от 14.09.2021 № МО/1252-ТУ;

Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Тимашево муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области (далее ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево), Коллективным договором ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево.

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (далее ОУ), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ОУ.

1.4. Положение согласовывается с выборным органом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора ОУ.

1.5. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.3 настоящего Положения.

2. Распределение фонда оплаты труда.

2.1. В целях совершенствования механизма нормативного финансирования, повышения эффективности механизмов оплаты труда работников школы фонд оплаты труда, рассчитанный из норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования, а также на одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья состоит из:

- Базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников,
- Стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда, из них 3% стимулирующие выплаты директору школы.

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, рассчитанный в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета, состоит из:

- Базовой части в размере 71,7% от фонда оплаты труда работников, реализующих образовательные программы;
- Стимулирующей части в размере 28,3% от фонда оплаты труда работников, реализующих образовательные программы, из них 3% стимулирующие выплаты директору школы.

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, рассчитанный в соответствии с нормативами финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета, состоит из:

- Базовой части в размере 76,8% от фонда оплаты труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;
- Стимулирующей части в размере 23,2% от фонда оплаты труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, из них 3% стимулирующие выплаты директору школы.

2.2. В целях доведения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования установить ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования (в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 N 186). Педагогическим работникам, работающим по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

2.3. В целях повышения уровня воспитательной работы и стимулирования деятельности педагогических работников, на которых возложены функции классного руководителя, (в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 93 от 22.02.2018г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области») установить ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 14 человек и более в размере 2015 рублей, в классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам из средств федерального бюджета в размере 5000 рублей выплачивается независимо от количества обучающихся в классе, не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2 классах.

Классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников, ведущих учебные занятия в данном классе на время замещения длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

2.4. В целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников (в том числе руководящих работников) установить ежемесячную денежную выплату в размере 100 рублей (в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005 № 22). Педагогическим работникам,

работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

2.5 В целях повышения уровня жизни молодых педагогов установить ежемесячную денежную выплату в размере 5000 рублей молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239). Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

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

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

2.7. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. (п. 15 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 01.02.2017 N 62)

3. Распределение базового фонда.

3.1. Базовый фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Зарплата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле

$$ЗП_{п} = СчНУ_{п4,2} K_{кв} K_{гр} K_{зн} + Д + Сп$$

Сч- средняя расчетная единица за один учебный час;

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

Уп- количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе; 4,2- среднее количество недель в месяце;

Ккв- коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника:

Кзн- коэффициент за почетное звание в сфере образования:

1,1 - за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы,

Кгр- коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

Д- компенсационные выплаты из специального фонда;

Сп- стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися общеобразовательных школ, филиалов общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2006 № 126, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям, с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, отклонениями в развитии.

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда по формуле:

$$ЗПр = ЗПсрКрКквКзн + Сп$$

ЗПср- средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

Кр- коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей ОУ устанавливается органом управления образованием; (1-я группа - 1,8);

Ккв- коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя (1,1- для руководителя, имеющего высшую категорию);

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср- стимулирующие выплаты руководителю ОУ.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле

$$ЗПр = ЗПрКрКквКзн$$

ЗПр- средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

Кр- коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ;(1-я группа - до 1,5);

Ккв- коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя (1,1-для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию);

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

3.2 Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется на основании штатного расписания. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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)».

3.3 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно - управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения. Заработная плата выплачивается работникам ОУ два раза в месяц. 25 числа выплачивается заработная плата за первую половину месяца пропорционально отработанному времени (без учета стимулирующих выплат). 10 числа выплачивается заработная плата за вторую половину месяца.

4. Распределение специального фонда.

В специальный фонд включаются:

- Доплаты за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам, выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников, выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, компенсационные выплаты работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем в соответствии с приложением №1- 80% от специального фонда
- Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ в соответствии с приложением №2- 10% от специального фонда;
- Доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) в соответствии с приложением №3- 10% от специального фонда;

Критерии для установления доплат содержатся в приложениях № 1-3

Порядок премирования работников.

Показателями премирования являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- долголетний, добросовестный труд;
- 55-ти летний и 60-ти летний юбилей;
- другие, установленные по согласованию с выборным органом.

Непроизводственные премии не входят в систему оплаты труда и не учитываются при расчете отпускных выплат.

«О доплатах из специального фонда оплаты труда за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями».

1. К деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями относится:

- деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, внеурочных занятий, смешанная группа дошкольной ступени образования;
- Консультации (групповые и индивидуальные), элективные и специальные курсы, дополнительные занятия с обучающимися;
- квалификационная категория педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;
- ученая 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;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:
 - за выполнение работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ);
 - за совмещение профессий (должности) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);
 - за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);
 - за работу в выходные, нерабочие и праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
 - за выполнение работы в иных условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - за совмещение работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
 - за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - за работу с вредными, опасными или иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
 - оплата простоев не по вине работника (ст.157 ТК РФ);
 - выплата выходного пособия при увольнении, а также выплата в размере среднего заработка в период трудоустройства (ст.178 ТК РФ);
 - оплата дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами детства (ст. 263 ТК РФ);
 - обеспечение полного или частичного сохранения средней заработной платы (ч.1ст.74, ст.167, ч.2 ст.171, ст.182, ст.185-187, ст.258 ТК РФ), в том

числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- оплата за заведование краеведческим музеем, учебно-опытным участком, актовым или конференц-залом, классом мультимедийного обучения.

2. Условия назначения доплат из специального фонда оплаты труда за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями

2.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также по больничным листам.

Размеры и условия выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в следующих размерах:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 12% оклада;

Повышение должностных окладов специалистам, работающим на селе, на 25%;

Доплата за работу в ночное время сторожам производится в размере 35% часовой ставки, рассчитанной с 22 часов до 6 часов.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем месяце.

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

2.3. Работникам устанавливается доплаты до доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством. Доплаты устанавливаются в размере индивидуальной разницы между размером МРОТ и установленными приказами руководителя суммами оплаты труда работника.

Конкретный размер надбавки, доплаты определяется директором по письменной рекомендации заместителя директора, руководителя структурного подразделения и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки. Разовые доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Надбавки и доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение

Устава школы и Правил внутреннего распорядка по письменной рекомендации заместителя директора.

2.4. Все доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях начисления заработка.

2.5. Перечень и размеры применяемых доплат для педагогических работников школы

Доплата	повышающие коэффициент ы	Периодичность выплат
Коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	1,2 1,1	с момента присвоения квалификации
Коэффициент, учитывающий деление класса на группы: по предметам «Иностранный язык», «Информатика», «Технология» группа с количеством уч-ся: до 15 чел. 15 чел. и более	2 1	В течение года
Коэффициент, учитывающий проведение занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса: При организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий Группа с количеством учащихся: До 10 человек 10 человек и более	1,5 1	В течение года
Коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе ФГОС		В течение года

Для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня	1	
Для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения	1,3	

2.6. Перечень и размеры доплат, применяемых для работников школы, из специального фонда оплаты труда

Доплата за увеличенный объем работы	Размер в абсолютной величине-руб., % от ставки	Периодичность выплат
<i>Административный и педагогический персонал</i>		
За организацию системы мониторинга (курсы ОПК, ОРКСЭ, ОДНКР, ППП, ОПД)	4000- 5000	разовая
За руководство инновационной деятельностью ОУ	10000- 35000	разовая
За руководство Службой сопровождения (логопеды, психологи)	4000- 5000	разовая
За дополнительные занятия с увеличенным количеством детей	2000-4000	разовая
За руководство ПМПк	10000- 15000	разовая
За организацию дистанционного обучения	1000- 3000	разовая
За реализацию программы «Одаренные дети» (олимпиады, конференции, конкурсы)	5000- 15000	разовая
За работу с молодыми педагогами (организация наставничества)	5000- 15000	разовая
За творческий подход к работе, инициативу и самостоятельность в проведении мероприятий (за участие в проектных группах, за кураторство волонтерской деятельности, за участие в инновационной деятельности ОУ и т.д.)	100- 10000	ежемесячная

За организацию работы Центра образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста»	500 - 1500	ежемесячная
За организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж ОУ	500- 5000	ежемесячная
За качественную организацию и проведение летней оздоровительной кампании	500- 5000	разовая
За выполнение функций инспектора по охране труда	1000- 2000	ежемесячная
За осуществление сбора информации по качеству образования в ОУ	100- 1000	разовая
За оформление тематических выставок, стендов	500- 1000	разовая
За организацию работы школьного пресс-центра, типографии, сайта	1000- 10000	ежемесячная
За выполнение функции инспектора по охране прав ребенка	500- 1000	ежемесячная
За работу со старшеклассниками по профессиональному самоопределению	1000- 3000	ежемесячная
За организацию дополнительной коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ (в т.ч. переведенным на индивидуальное обучение)	10000- 15000	разовая
За участие в инновационных проектах	5000- 25000	разовая
За организацию, подготовку и проведение военно-полевых сборов учащихся старших классов	500- 1000	разовая
За ведение кружковой работы	Из расчета стоимости часа и количества учащихся	ежемесячная
За четкую организацию подвоза, информирование детей и родителей, за отсутствие травматизма во время школьных перевозок	10000 - 20000	разовая
За отсутствие замечаний контролирующих органов (по результатам проверок)	1000- 5000	разовая

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, вахтер, гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений		
За обслуживание нескольких зданий (отдаленность объектов друг от друга)	500- 3000	ежемесячная
За обеспечение бесперебойной работы канализационной системы	500- 3000	ежемесячная
За плотницкие работы	100- 1000	ежемесячная
За погрузо-разгрузочные работы	100- 3000	ежемесячная
За обеспечение безаварийной работы отопительной системы	3000- 10000	На время отопительного сезона
Уход за территорией школы и подъездных дорог (в зимнее время - уборка снега вручную, в летнее время - уход за насаждениями)	100- 5000	ежемесячная
За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия)	500- 4000	ежемесячная
За уборку больших площадей	100- 3000	ежемесячная
За участие в значимых мероприятиях ОУ	100- 3000	разовая
За качественные ремонтные работы и подготовку школы к новому учебному году	1000- 7000	разовая
Лаборант, секретарь		
За экономное использование ресурсов (материальных, трудовых и финансовых)	100- 1000	ежемесячная
Озеленение и благоустройство помещений и территории школы	500- 3000	ежемесячная
За участие в значимых мероприятиях ОУ	500- 3000	разовая
Специалист по кадрам, специалист по защите информации, главный бухгалтер, руководитель музея, педагог-библиотекарь		
За работу с персональными данными	5000- 7000	ежемесячная
За высокую результативность работы с внебюджетными средствами (в т.ч. от приносящей доход деятельности, отсутствие долгов по родительской плате)	1000- 3000	разовая
За безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины	1000- 3000	ежемесячная
За экономное использование ресурсов (материальных, трудовых и финансовых)	1000- 3000	ежемесячная

За оформление тематических выставок, стендов, презентаций	100- 3000	разовая
За работу с учебниками	20% ставки	ежемесячная
За качественную работу по подбору научно-исследовательской литературы	100- 1000	ежемесячная
За качественную и эффективную организацию работы музея	500- 3000	ежемесячная
За участие в значимых мероприятиях ОУ	500- 3000	разовая
Водитель автомобиля, механик		
За выполнение функций курьера	500- 3000	ежемесячная
За классность	25% ставки	ежемесячная
За экономное использование ресурсов (материальных, трудовых и финансовых)	1000 - 5000	ежемесячная
За стаж работы водителем автобуса - от 3 до 5 лет - от 5 до 10 лет - свыше 10 лет	100% 125% 150%	ежемесячная
Надбавка в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день - не превышает 40 км - составляет от 41 до 70 км - превышает 70 км.	100% 125% 150%	ежемесячная
За вредность по результатам СОУТ	12%	ежемесячная
Все работники		
За проведение термометрии	200 - 2000	разовая
За участие в реализации социальных проектов	1000 - 5000	разовая
За интенсивность и качество выполняемых работ	100 - 20000	разовая
За высокую результативность по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)	1000 - 50000	разовая из средств фонда экономии
К праздничным датам	1000 - 10000	разовая из средств фонда экономии

**Перечень и размеры доплат, применяемых
для работников структурных подразделений**

Категория работника	Доплата за увеличение объема работ	Размер в абсолютной величине – руб., % от ставки	Период доплаты
Заместитель руководителя	- За руководство лабораторией научно-методического сопровождения	20000- 30000	Разовая
	- За организацию окружной конференции для дошкольников	30000- 35000	Разовая
	- За отсутствие замечаний контролирующих органов (по результатам проверок)	5000- 10000	Разовая
	- За интенсивность и напряженность работы (в связи с удаленностью структурных подразделений)	1000- 5000	Ежемесячно
	- За работу по дополнительному образованию воспитанников сада	10000-25000	Разовая
Методист, воспитатель, муз. руководитель, инструктор по физ. воспитанию	- За организацию работы научно-методической лаборатории	5000- 15000	Ежемесячно
	- За работу по дополнительному образованию воспитанников сада	10000- 25000	Ежемесячно
	- За организацию работы методических объединений, клубов (музыкальных руководителей, инструкторов по физ. воспитанию)	500- 2000	Ежемесячно
	- За организацию работы творческих групп	1000- 5000	Разовая
	- За участие в проектной деятельности ДОУ	1000- 5000	Ежемесячно
	- За работу в группах информационной поддержки	5000-10000	Ежемесячно

	(ИКТ, сайт) - За подготовку материала для сайта ОУ	100-1000	Разовая
Учитель-логопед, педагог- психолог	- За проведение дополнительных занятий с увеличенным количеством детей	1000- 3000	Ежемесячно
	- За организацию работы с родителями детей с ОВЗ	1000- 5000	Ежемесячно
	- За проведение и обработку результатов мониторингов, опросов, анкетирований	100- 1000	Разовая
Делопроизводитель	- За обработку информации в различных информационных системах	1000- 5000	Ежемесячно
	- За учет очередности воспитанников ДОУ	1000- 3000	ежемесячно
Заведующий хозяйством	- За выполнение функций ответственного по электро- и тепло- безопасности	1000- 3000	Ежемесячно
	- За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия)	100- 4000	Ежемесячно
	- За составление меню	500- 3000	Ежемесячно
Бухгалтер, контрактный управляющий	- За анализ, экспертизу и учет договоров, заключенных в соответствии с 44-ФЗ	10000- 20000	Ежемесячно
	- За учет материальной базы по нескольким структурным подразделениям (в связи с их удаленностью)	10000- 15000	Ежемесячно
	- За безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины	1000- 5000	Ежемесячно
	- За контроль документов по платным услугам (родительская плата)	2000- 5000	Ежемесячно
	- Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	1000- 10000	Разовая
Повар	- За увеличенную наполняемость групп воспитанниками	500- 3000	Ежемесячно

	- За внедрение программы по правильному питанию - За вредность - Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида - Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и родителей воспитанников	1000- 3000 12% 1000- 5000 100-1000	Ежемесячно Ежемесячно Разовая Разовая
Сторож	- За вывоз отходов вручную - За уход за территорией и подъездными дорогами (в зимнее время – уборка снега вручную, в летнее время – уход за насаждениями)	100- 3000 100- 3000	Ежемесячно Ежемесячно
Дворник	- За уход за насаждениями - За вывоз отходов вручную	1000 - 3000 2000 - 5000	Ежемесячно Ежемесячно
Подсобный рабочий	- За осмотр территории на наличие посторонних предметов и целостности ограждения - За обслуживание нескольких зданий	100- 1000 5000- 10000	Ежемесячно Ежемесячно
Кладовщик	- За погрузо-разгрузочную деятельность - За уборку больших площадей	1000- 3000 100-1000	Ежемесячно Ежемесячно
Кастелянша	- За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия)	100- 4000	Ежемесячно
Кухонный рабочий	- За уборку больших площадей - За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия) - За вредность	1000- 3000 100- 4000 12%	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
Машинист по стирке белья	- За уборку больших площадей - За обеспечение экономии ресурсов (вода,	100- 1000 1000- 5000	Ежемесячно Ежемесячно

	электроэнергия)		
Помощник воспитателя	- За формирование культурно-гигиенических навыков у детей	100- 1000	Ежемесячно
	- За превышение плановой наполняемости детей	1000- 5000	Ежемесячно
Уборщик служебных помещений	-За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия)	1000- 4000	Ежемесячно
Все работники ДОУ	- За интенсивность и качество выполняемых работ	100- 20000	Ежемесячно
	-За участие в реализации социальных проектов	2000- 5000	Ежемесячно
	-За высокую результативность в работе по итогам периода (месяц, квартал, полугодие, год)	1000- 50000	Разовая из средств фонда экономии
	-К праздничным датам	1000- 10000	Разовая из средств фонда экономии
	За проведение термометрии	200- 2000	разовая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению о распределении
фонда оплаты труда

«О доплатах из специального фонда за проверку тетрадей и письменных работ».

1. Порядок проверки письменных работ учащихся

1.1. Тетради учащихся, в которых выполняются обучающие классные и домашние работы, проверяются:

по русскому языку и математике:

в 1-5 классах и первом полугодии 6 класса - после каждого урока у всех учеников;

в втором полугодии 6 класса и в 6-9 классах – после каждого урока только у слабых

учащихся, а сильных - лишь наиболее значимые по своей важности, но с таким расчётом, чтобы раз в неделю тетради всех учащихся проверялись (по геометрии в 8-9 классах – 1 раз в две недели);

в 10-11 классах - после каждого урока у слабых учащихся, а у остальных проверяются не все работы, а наиболее значимые по своей важности, но с таким расчётом, чтобы 2 раза в месяц учителем проверялись тетради всех учащихся;

по литературе в 5-9 классах – не реже 2 раз в месяц; в 10-11 классах – не реже одного раза месяц;

по иностранным языкам в 1-5 классах - после каждого урока; в 6 классе - 2 раза в неделю; в 7 классе - наиболее значимые классные и домашние работы, но не реже одного раза в неделю; в 8-9 классах - после каждого урока только у слабых учащихся, а у сильных – наиболее значимые один раз в две недели, а тетради-словари - не реже одного раза в месяц;

по истории, обществознанию, географии, биологии, физике, химии и остальным учебным предметам выборочно, однако каждая тетрадь должна проверяться не реже одного - двух раз в учебную четверть.

1.2. Изложения и сочинения по русскому языку и литературе, а также все виды контрольных работ по предметам проверяются у всех учащихся.

1.3. Контрольные диктанты и контрольные работы по математике в 1-11 классах проверяются и возвращаются учащимся к следующему уроку;

изложения и сочинения в начальных классах проверяются и возвращаются учащимся не позже чем через 2 дня, а в 5-11 классах – через неделю;

сочинения в 9-11 классах проверяются не более 10 дней;

контрольные работы по математике, физике, химии и иностранному языку проверяются, как правило, к следующему уроку, а при большом количестве работ – через один - два урока.

1.4. В проверяемых работах по русскому языку и математике в 1-4-х классах учитель исправляет все допущенные ошибки, руководствуясь следующим правилом:

а) зачеркивая орфографическую ошибку, цифру, математический знак, надписывает сверху нужную букву или верный результат математических действий;

б) пунктуационный ненужный знак зачеркивается, необходимый пишется красной пастой;

в) при проверке тетрадей по русскому языку учитель обозначает ошибку определенным знаком: I –орфографическая ошибка, V-пунктуационная (для удобства подсчета ошибок и классификации).

1.5. При проверке изложений и сочинений в 5-11 классах (как контрольных, так и обучающих), кроме орфографических и пунктуационных, отмечаются фактические грамматические и речевые ошибки.

1.6. При проверке обучающих контрольных работ учащихся 5-11 классов по русскому языку и математике учитель только подчёркивает и отмечает на полях допущенную ошибку, которую исправляет сам ученик.

1.7. По иностранному языку в 5-11 классах учитель исправляет ошибку, допущенную учеником.

1.8. После проверки диктанта, изложения, сочинения дробью указывается количество орфографических и пунктуационных ошибок. В изложениях и сочинениях указывается, кроме этого, количество фактических речевых и грамматических ошибок; после подсчёта ошибок в установленном порядке выставляется оценка работы.

1.9. Все контрольные работы обязательно оцениваются учителем с занесением оценок в классный журнал. Самостоятельные обучающие письменные работы также

оцениваются. Оценки в журнал за эти работы могут быть выставлены по усмотрению учителя.

1.10. Проверенные контрольные работы (диктант, изложения) должны быть возвращены учителем к следующему уроку по данному предмету; сочинения – через урок в 5-8-х классах, через десять дней – в 9-11-х классах.

1.11. При оценке письменных работ учащихся руководствоваться соответствующими нормами оценки знаний, умений, навыков школьников.

1.12. После проверки письменных работ учащимся даётся задание по исправлению ошибок или выполнению упражнений, предупреждающих повторение аналогичных ошибок. Работа над ошибками, как правило, осуществляется в тех же тетрадях, в которых выполнялись соответствующие письменные работы.

2. Осуществление контроля

2.1. Контроль за порядком ведения и проверкой тетрадей осуществляет заместитель директора по УР, члены научно-методического совета,

2.2. Контроль осуществляется согласно плану внутришкольного контроля.

3. Установление доплат за проверку тетрадей

3.1. Доплаты за проверку тетрадей учителями выплачиваются из специального фонда оплаты труда в зависимости от сложности предмета, количества и периодичности проверяемых работ в следующих размерах:

Предмет	Размер доплаты в %
русский язык, литература, математика, начальные классы (русский язык и математика)	10
физика, химия, биология, география, иностранный язык, природоведение, начальные классы (окружающий мир)	5

3.2 Размер доплаты может быть отменён либо уменьшен в случаях:

- неисполнения порядка проверки тетрадей;
- ухудшения качества проверки тетрадей.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению о распределении
фонда оплаты труда

«О доплатах из специального фонда за заведование элементами инфраструктуры».

Требования для установления доплат за заведование учебным кабинетом:

Доплата за заведование кабинетами устанавливается из специального фонда оплаты труда. На выплату доплаты за заведование кабинетами отводится 10% специального ФОТ.

Перечень сотрудников, заведующих учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, лабораториями и другими кабинетами утверждается директором школы на 1 сентября и 1 января текущего года. Для назначения доплаты необходимо соблюдение следующих требований:

Направление	Требования
1.Оборудование кабинета	1. Наличие паспорта кабинета и плана обновления его учебно-методического оборудования: 2. Укомплектованность кабинета необходимым учебным оборудованием 3. Порядок хранения оборудования в кабинете 4. Наличие папок (иных хранилищ) со сменным материалом для стендов и изготовленным дидактическим материалом 5. Качество систематизации этих материалов 7. Наличие и состояние технических средств обучения, обеспечение условий для их использования в кабинете
2.Эстетика оформления учебного кабинета	1. Окраска кабинета с учётом степени солнечного освещения и цвета мебели 2. Соблюдение определённого (единого) стиля в оформлении кабинета 3. Привлекательность содержания материалов на стендах и способ их размещения (включая отсутствие на передней стене учебного кабинета материалов, отвлекающих внимание школьников и создающих психологический дискомфорт)
3.Соблюдение правил техники	4. Оформление рабочего места учителя 1. Наличие в кабинете инструкций по технике безопасности,

безопасности и нормативных санитарно- гигиенически х требований	журнала инструктажа учащихся по соблюдению норм техники безопасности 2.Регулярность проветривания помещения 3. Наличие аптечки 4.Наличие противопожарного инвентаря (для учебных мастерских, лабораторий и кабинетов повышенной опасности) 5. Уровень освещённости кабинета (включая бесшумное функционирование всех светильников, наличие закрытых плафонов и дополнительное освещение у доски) 6. Чистота помещения и мебели 7. Соответствие мебели росту учащихся, обучаемых в этом кабинете 8. Правильное размещение штор в кабинете (темные шторы в простенках, тюль должен доходить до середины окна
--	--

Доплата устанавливается на основе следующих расчетов:
денежная сумма, выделяемая на доплаты за заведование элементами
инфраструктуры, делится на количество заведующих кабинетами вносится в
тарификационный список

5. Распределение стимулирующего фонда.

5.1. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

5.2. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

5.3. Размер стимулирующих выплат, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирующий фонд школы составляет 18,24% от фонда оплаты труда, из них 3% - стимулирующие выплаты директору школы. Стимулирующий фонд структурных подразделений состоит из стимулирующей части в размере 28,3% от фонда оплаты труда работников, реализующих образовательные программы и стимулирующей части в размере 23,2% от фонда оплаты труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

5.4. Моральное стимулирование лучших работников ОУ за успехи в труде, а также за особые трудовые заслуги производится в соответствии с положением «О моральном стимулировании работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Тимашево муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области» в соответствии с приложением №18

5.5. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты;
- Стимулирующие надбавки;
- Стимулирующие доплаты.

5.6. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников ОУ в следующих пропорциях: 70% - педагогическим работникам, 30% - всем остальным работникам.

На ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, направляется не менее 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурных подразделений. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники» в следующих размерах :

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей «Педагогические работники» суммируются.

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

5.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на основе следующих расчетов:

- Подсчитывается общая сумма баллов по результатам деятельности работников за отчетный период.
- Рассчитывается стоимость одного балла: сумма стимулирующего фонда делится на общую сумму баллов.
- Рассчитывается доплата каждому конкретному работнику, количество его баллов по результатам деятельности за отчетный период умножается на стоимость одного балла.

5.8. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Достижение критериев качества труда работников, определённых разделом 3 настоящего положения;
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

5.9. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с социальной комиссией, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

5.10. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора без согласования с социальной комиссией, с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с социальной комиссией.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией по социальным вопросам.
- Перевод работника на другую должность (профессию).

5.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ОУ дважды в год (с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни. При изменении размера стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с уточненным комплектованием по состоянию на 1 сентября производится перерасчет стимулирующих выплат на период с 1 сентября по 31 декабря.

Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер и выплачиваются за фактически отработанные дни на основании справки, согласованной с социальной комиссией.

5.12. Критерии для установления стимулирующих выплат для педагогических должностей содержатся в приложениях № 4 – 11:

- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя. Приложение № 4.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя. Приложение №5.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)*

педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера. Приложение №6.

- ***Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога Приложение №7.***
- ***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). Приложение №8.***
- ***Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога. Приложение №9.***
- ***Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря. Приложение №10***
- ***Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста, старшего воспитателя. Приложение №11.***

5.13. Критерии для установления стимулирующих выплат для непедагогических должностей содержатся в приложениях № 12- 17.

- ***Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора школы. Приложение № 12.***
- ***Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством. Приложение № 13.***
- ***Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)***

бухгалтера, главного бухгалтера, контрактного управляющего.
Приложение № 14.

- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **руководителя структурного подразделения, заместителя директора по комплексной безопасности, помощника воспитателя; машиниста по стирке белья, уборщика служебных помещений, сторожа, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и прилегающей территории; повара, кухонного работника, гардеробщика, вахтера, дворника, лаборанта. Приложение № 15.***
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **специалиста по кадрам, секретаря. Приложение № 16.***
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **механика, водителя. Приложение № 17.***

5.14. Стимулирующие выплаты руководителю ОУ устанавливает Отраденское управление министерства образования и науки Самарской области.

5.15. Стимулирующая выплата рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

5.16. Все работники ОУ сдают листы самооценивания не позднее 20 декабря и 20 июня. Социальная комиссия согласовывает аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы не позднее 30 декабря и 30 июня.

5.17. Издание приказа директором школы об установлении стимулирующих выплат:

в январе на период с 01 января по 30 июня,

в июле на период с 01 июля по 31 декабря.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к положению о распределении фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности учителя по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемым предмету (-ам)	Сохранение ср. балла на уровне школы - 1 балл, Выше уровня школы - 2 балла.
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемым предметам, по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие -1 балл.
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемым предметам, на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемым предметам и соответствующему уровню в ОО	Доля растёт, оставаясь выше среднего по школе - 2 балла, Доля стабильна, оставаясь выше среднего по школе - 1 балл.
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемым предметам.	Соответствие 75% и более по 1 предмету - 1 балл, Соответствие по 2 предметам - 2 балла, Соответствие по 3 предметам - 3 балла.
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемым предметам составляет 100%	100% - 2 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.6.	Доля обучающихся, которые 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»	1% - 10 % - 1 балл, 11% - 20 % - 2 балла, Выше 21% - 3 балла.
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	Соответствие 75% и более по обязательным предметам - 3 балла. Соответствие 75% по предметам по выбору - 1 балл.
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования составляет 100%	100% - 1балл
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ, составляет 100%	100% - 3 балла
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по <u>обязательным</u> предметам составляет 100%	100% - 3 балла
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по предметам по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью.	51-70% - 2 балла, 71 -100% - 3 балла.
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1% - 5% - 1 балл, 6-10% - 2 балла, Свыше 11% - 3 балла.
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение - 1балл.
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилакти-	100% - 1 балл.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	ческом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	
1.18.	Доля обучающихся, вовлечённых в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	На уровне декомпозированных показателей школы – 1 балл, Выше декомпозированных показателей для школы - 2 балла.
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Уровень: поселение, школа - 1 балл, район, округ -2 балла, регион и выше – 3 балла
1.20.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	До 10% - 1 балл; 11% - 20% - 2 балла, 21% и выше – 3 балла
1.21.	Доля обучающихся, вовлечённых во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Уровень: школа - 1балл, выше уровня школы – 2 балла
1.22.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90 -100% - 1 балл.
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	Отсутствие – 1 балл.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	школы со стороны участников образовательных отношений	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Уровень: район – 1 балл, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Уровень: район - 1 балл, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, выполняющий функции классного руководителя, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителя, выполняющий функции классного руководителя, показателя	80 - 90% - 1 балл, 91 - 100% - 2 балла.
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам)(в зависимости от уровня)	Уровень: район – 1 балл., округ – 2 балла, регион и выше - 3балла,
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»,	За каждого обучающегося - 2 балла (при наличии сертификата)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	20-30% - 1 балл, 31% и выше - 2 балла.
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	За каждого обучающегося - 2 балла.
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне школы — 1 балл, Выше уровня школы - 2 балла.
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	На уровне школы — 1 балл, Выше уровня школы - 2 балла.
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч.	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	До 5% - 1 балл; 6% - 10% - 2 балла; Свыше 10% - 3 балла.
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 1 балл.
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использование в <u>системе</u> – 1 балл.
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, район, 1 балл, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла. Призовое место +3 на каждом уровне.
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, район, 1 балл, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла. Призовое место +3 на каждом уровне.
4.3.	Результативность работы ШМО, МС, ППК	План выполнен на: 50% - 1 балл, 51-70% - 2 балла,

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		71% - 100 % - 3 балла.
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 экспертных, проектных, рабочих группах (в зависимости от уровня)	Уровень: школа - 1 балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла. Призовое место +3 балла на каждом уровне.
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	Не менее 4 публикаций в месяц в мессенджерах на сайте – 1 балл, не менее 4 публикаций за отчётный период в СМИ - 2 балла.
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	Выше 126 часов- 1 балл.
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Уровень : Структура, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше- 3 балла.
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (1-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне декомпозированного показателя для школы - 1 балл, Выше декомпозирован- ного показателя для школы - 2 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, <u>выполнивших нормативы ВФСК ГТО</u> , от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	В соответствии с декомпозированными показателями для школы: 1% - 3% - 1 балл; 4% - 5% - 2 балла; 6% и выше - 3 балла;
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 балл.
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	1 место - 3 балла, 2 место – 2 балла, 3 место - 1 балл.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к положению о распределении фонда оплаты труда

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.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход (в соответствии всем направлениям развития)	1 балл, 2 балла, 3 балла.
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-80% - 1 балл, 81%-90% - 2 балла, 91% и выше - 3 балла
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1 балл – за каждого обучающегося
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; - специальные образовательные условия созданы,	1 балл, 2 балла,

	наблюдается положительная динамика развития детей	
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб- 1 балл
1.6.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Уровень - 1 балл, Выше уровня-2 балла
1.7.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Наличие условий -1 балл
1.8.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1 балл, 71-80% - 2 балла, 81-100% - 3 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<u>Уровень.</u> школа, округ - 1 балл, <u>регион и выше</u> - 2 балла. Призёр, победитель - +3 балла на каждом уровне за каждого участника.
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	<u>Уровень.</u> школа, округ - 1 балл <u>регион и выше</u> - 2 балла. Призёр, победитель - +3 балла на каждом уровне за каждого участника.
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления	Уровень: ДОУ, школа, поселение - 1 балл, район, округ - 2 балла,

	образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	регион и выше - 3 балла. Призёр, победитель - +3 балла на каждом уровне за каждого участника
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Наличие разработанных продуктов и их применение - 1 балл.
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Наличие и использование ресурсов в сети интернет - 1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	На уровне: ДОУ, школы - 1 балл, района, округа - 2 балла, региона и выше - 3 балла.
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	На уровне: ДОУ, школы - 1 балл, (+1балл за каждого победителя), района, округа - 2 балла, (+2балла за каждого победителя), региона и выше - 3 балла (+3балла за каждого победителя).
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1 балл
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических	Наличие

	изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	публикаций, в газетах, периодических изданиях, сборниках, на уровне детского сада, школы, поселения - 1 балл Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на уровне района, округа - 2 балла Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках, на региональном, всероссийском уровне - 3 балла. Не менее 5 публикаций в месяц и 30 откликов Предоставление информации в Твиттер, и другие социальные сети - 1 балл
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Участие на уровне: ДООУ, школы - 1 балл, района, округа - 2 балла региона и выше - 3 балл
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	На уровне: ДООУ, школы - 1 балл, района, округа - 2 балла, региона и выше -3 балла.
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы	1 балл

	образования сверх нормативно установленного количества часов	
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Уровень: ДООУ, школа – 1 балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Снижение на 3% и выше - 3 балла, Снижение на 2% - 2 балла, Снижение на 1% - 1 балл.
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.r	свыше 20% - 1 балл
5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	2% - 2 балла 3% - 3 балла
5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие нарушений - 1балл.
5.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие нарушений - 1балл
5.6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Отсутствие нарушений - 1 балл

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к положению о распределении фонда оплаты труда

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла.
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% -1балл.
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	1 балл, 1 балл, 1 балл, 2 балла, 2 балла.
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных обще-	1 балл.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	образовательных программ для обучающихся с ОВЗ	
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	средний балл 3,0-3 – 1 балл; средний балл 3,6-4,0 – 2 балла; средний балл 4,1 и выше – 3 балла.
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд(первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)	1 балл, 1 балл, 1 балл, 1 балл, 1 балл, 1 балл. 3 балла. 1 балл, 1 балл, 2 балла, 3 балла.
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте	70%-79% - 1 балл; 80% и более – 2 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	«Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	50%-70% - 1 балл; 71% - 90% - 2 балла; 91% и более – 3 балла.
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне:ОО;муниципалитета, образовательного округа;региона РФ, международном(баллы могут суммироваться)	до 10% - 1 балл, 11-15% - 2 балла, свыше 15% - 3 балла.
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	до 5% - 1 балл; 6%-10% - 2 балл; свыше 10% - 3 балла.
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 10% - 1 балл. 11-20% - 2 балла. свыше 20% - 3 балла.
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч.с	До 10% - 1 балл; 11%-20% - 2 балла;

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	21% и выше - 3балла.
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3 балла за каждое призовое место
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» - 3 балла.
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения)(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	до 5% - 1 балл; 6% -10% - 2 балла; свыше 10% - 3 балла.
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации(в зависимости от уровня) за отчетный период(баллы могут	Не менее двух публикаций в месяц – 1 балл.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	суммироваться)	
4.1.	Результативность участия педагогов в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года(баллы могут суммироваться)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл за каждый проект
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижения на уровне: структура, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла.
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к положению о распределении фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	
	в когнитивной сфере	20%-39% обучающихся -1 балл,
	в эмоционально-волевой сфере	40%-59% обучающихся – 2 балла,
	в общении	60% обучающихся и более -3 балла.
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Наличие - 1 балл.
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего	1 балл.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	2 балла.
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 1 балл, 71-85% - 2 балла, свыше 85% - 3 балла.
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Участие (уровни): школа -1балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла. Призовое место +3 балла за каждого победителя
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса(в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных	51-60% -1 балл,

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	61-75% - 2 балла 76% и выше – 3 балла.
1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 балл, 61-75% - 2 балла, 76% и выше – 3 балла.
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51- 60% - 1 балл, 61-75% - 2 балла, 76% и выше – 3 балла.
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1 балл
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер), в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Уровень: район, округ – 1 балл. регион и выше – 2 балла. Призовое место +3 балла за каждого победителя.
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Уровень: структура, школа -1 балл, район, округ – 2 балла регион и выше – 3 балла. Призовое место - +3 балла за каждую победу.
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей, психопрофилактической направленности	3 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого- педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 балл, 1 балл, 1 балл.
3.7.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1% - 5% - 1 балл, 5% до 10% - 2 балла, более 10% - 3 балла.
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Уровень: структура, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к положению о распределении фонда оплаты труда

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.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)	
1.1.1.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности , инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):	
	по разделу «звукопроизношение»	
	по разделу «развитие фонематических процессов»	20%-39% от числа обучающихся - 1 балл
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	40%-59% от числа обучающихся - 2 балла
	по разделу «развитие лексического строя речи»	61% и более от числа обучающихся - 3 балла
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	
	по разделу «развитие связной речи»	
1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):	
	по разделу «звукопроизношение»	20%-39% от числа

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	по разделу «фонематическое восприятие»	обучающихся - 1 балл 40%-59% от числа обучающихся - 2 балла 60% и более от числа обучающихся - 3 балла
1.1.3.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» 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»	20%-39% от числа обучающихся - 1 балл, 40%-59% от числа обучающихся - 2 балла, 60% и более от числа обучающихся - 3 балла.
1.1.4.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся - 1 балл, 20%-29% от числа обучающихся - 2 балла, 30% и более от числа обучающихся - 3 балла.
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики,	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся - 1 балл, 40%-59% от числа обучающихся - 2 балла 60% и более от числа обучающихся - 3 балла
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: ДОУ, школа, поселение - 1балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, консультативной помощи, коммуникации специалиста от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	75-80% - 1 балл 81-90% - 2 балла 91% и выше - 3 балла
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.		
2.1.	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	1 балл 1 балл 1балл
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа -1 балл, +1 балл за каждого победителя; район, округ - 2 балла, +2 балла за каждого

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		победителя; регион и выше – 3 балла, + 3 балла за каждого победителя.
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Уровень: структура, школа - 1 балл район, округ - 2 балла регион и выше - 3 балла
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности 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)	Уровень: Структура, школа -1 балл, район, округ -2 балла, регион и выше - 3 балла
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	Участие (уровни): структура, школа - 1 балл район, округ - 2 балла регион и выше -3 балла
3.6.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Наличие публикаций, в газетах, периодических изданиях, сборниках, на уровне детского сада, школы, поселения - 1 балл Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на уровне района, округа - 2 балла Наличие публикаций в

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках, на региональном, всероссийском уровне - 3 балла. Не менее 5 публикаций в месяц и 30 откликов Предоставление информации в Твиттер, и другие социальные сети - 1 балл
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов 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	Создание - 0,5 балла. Создание и реализация - 1 балл. Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла. Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла.
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижения на уровне: структура, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к положению о распределении фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	1 балл
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	До 30 % - 1 балл, 30% и выше – 2 балла.
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	1 балл.
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	1 балл.
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение - 1 балл, муниципалитет, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образо-	100% - 1 балл,

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	вания на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% - 1 балл, 100% - 2 балла.
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99% - 1 балл, 100% -2 балла.
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение - 1 балл, муниципалитет, округ - 2 балла регион и выше - 3 балла.
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1 балл
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)(в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение - 1 балл, муниципалитет, округ - 2 балла регион и выше - 3 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1 балла

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к положению о распределении фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% -1 балл. свыше 45% -2 балла.
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений - 1 балл, свыше 20 посещений - 2 балла.
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	5-12 книговыдач – 1 балл, свыше 12 книговыдач – 2 балла.
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 1 балл, свыше 12 книговыдач – 2 балла.
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся – 1 балл, свыше 75% от общего количества обучающихся – 2 балла.
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского	до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл. свыше 20% от общего количества обучающихся - 2 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	интереса, за отчётный период	
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл.
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период	до 3-х человек – 1 балл, 3 и выше - 2 балла.
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок - 1 балл, 10 и выше - 2 балла.
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.), размещение информации между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	1 балл.
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение - 1балл, муниципалитет, округ - 2 балла регион и выше - 3 балла.
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (участник, победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение - 1балл, муниципалитет, округ - 2 балла регион и выше - 3 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период	3 балла.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к положению о распределении
фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Нет - 1 балл Да - 0 баллов
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа - 1 балл район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа -1 балл, район, округ- 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 2 балла, от 91-100% - 3 балла.
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	Свыше 33% - 3 балла.
2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-	Уровень: ДОУ, школа -1 балл,

	воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.6.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Наличие публикаций, в газетах, периодических изданиях на сайте школы, на уровне детского сада, школы, поселения- 1 балл, Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на уровне района, округа - 2 балла, Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на областном, всероссийском уровне - 3 балла. Ведение официальной страницы в Твиттере. Предоставление информации в Твиттер, и другие социальные сети - 1 балл,
2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.10.	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне района, округа - 2 балла На уровне региона, всероссийском - 3 балла.
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Уровень: школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.

Критерии для установления стимулирующих выплат для непедагогических должностей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12

*к положению о распределении
фонда оплаты труда*

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора школы.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности заместителя директора школы по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по курируемым предметам по итогам сравнения отчётных периодов.	Сохранение ср. балла на уровне школы - 1 балл, Выше ср. балла на уровне школы - 2 балла.
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по курируемым предметам по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие - 1 балл.
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по соответствующему уровню в ОО по курируемым предметам.	Доля растёт, оставаясь выше среднего по ОЦ - 2 балла, Доля стабильна, оставаясь выше среднего по ОЦ - 1 балл
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по курируемым предметам.	75% и более соответствие по 1 предмету – 1 балл, соответствие по 2 предметам – 2 балла, соответствие по 3 предметам- 3 балла
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования составляет 100%	100% 2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.6.	Доля обучающихся, которые по курируемым предметам 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»	1-10 % - 1 балл 11-20 % - 2 балла Выше 21% - 3 балла
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	соответствие по обязательным предметам 75% и более - 3 балла соответствие по предметам по выбору - 1 балл
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования составляет 100%	100% - 1 балл
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ составляет 100%	100% - 3 балла.
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по <u>обязательным</u> предметам составляет 100%	100% - 3 балла.
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов от общего числа выпускников, награждённых медалью.	51 - 70% - 2 балла, 71-100% - 3 балла.
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» по курируемым предметам.	1-5% - 1 балл, 6-10% - 2 балла, выше 11% - 3 балла.
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 1 балл.
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных	100% - 1 балл.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	
1.18.	Доля обучающихся, вовлечённых в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых на уровне и выше декомпозированного показателя	На уровне декомпозированного показателя для школы – 1 балл, выше декомпозированного показателя для школы – 2 балла.
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Уровни: поселение, школа - 1 балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
1.20.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	До 10% - 1 балл; 11%-20% - 2 балла; 21% и выше - 3 балла.
1.21.	Доля обучающихся, вовлечённых во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Имеет положительную динамику – 2 балла.
1.22.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90-100% - 1 балл
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 1 балл
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.1.	Наличие и число обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Уровни: поселение, школа - 1 балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем по курируемому предмету (направлению), ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Уровни: поселение, школа - 1 балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного показателя	80-90% - 1 балл; 91-100% - 2 балла
2.4.	Наличие обучающихся, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников (в зависимости от уровня)	За каждого обучающегося по уровням: район – 1 балл; округ - 2 балла регион и выше – 3 балла
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	За каждого обучающегося - 2 балла (при наличии сертификата)
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет	20-30% - 1 балл; 31% и выше -2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	положительную динамику	
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	2 балла за каждого обучающегося
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных в открытые онлайн-уроки по курируемому предмету, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя	На уровне декомпозированного показателя для школы - 1балл; выше декомпозированного показателя для школы - 2 балла.
2.9.	Доля обучающихся 6 -11-х классов и родителей, вовлеченных в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	На уровне декомпозированного показателя для школы - 1 балл; выше декомпозированного показателя для школы - 2 балла.
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.2.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику по курируемым предметам	До 5% - 1 балл; 6%-10% - 2 балла; 11% выше - 3балла.
3.3.	Использование автоматизированных средств мониторинга качества обучения по курируемым предметам для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС	100% - 1 балл.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	в модуль МСОКО АСУ РСО по курируемым предметам	
3.4.	Использование в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся по курируемым предметам (на основе справок администраторов)	Использование в <u>системе</u> - 1 балл.
4.	Результативность организационно-методической деятельности	
4.1.	Результативность участия в распространении педагогического опыта по курируемым предметам в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Уровни: школьный -1 балл; районный, окружной - 2 балла; региональный и выше - 3 балла; Призовое место + 3 балла за каждое участие.
4.2	Результативность участия в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) по курируемым предметам	Уровни: школьный -1балл; районный, окружной - 2 балла; региональный и выше - 3 балла. Призовое место +3 балла за каждое участие.
4.3.	Результативность работы ШМО, МС, ППК	Достижение на уровне: школы - 1 балл; округа - 2 балла; региона и выше - 3 балла.
4.4.	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник), в экспертных, проектных, рабочих группах (в зависимости от уровня) по курируемым предметам	Уровни: школьный -1балл; районный, окружной - 2 балла; региональный и выше - 3 балла. Призовое место +3 балла за каждое
4.5.	Наличие авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных	4 и более публикаций в месяц в социальных сетях, на сайте - 1 балл; 4 и более публикаций в

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	СМИ – 2 балла;
4.6.	Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Выше 126 часов - 1 балл.
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	Достижение на уровне школы - 1 балл; района, округа - 2 балла; региона и выше - 3 балла.
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне декомпозированного показателя для школы – 1 балл; Выше декомпозированного показателя для школы – 2 балла.
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся, отнесённых к основной группе здоровья, <u>выполнивших нормативы ВФСК ГТО</u> , от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1-3% обучающихся - 1 балл; 4-5% обучающихся - 2 балла; 6% и выше - 3 балла;
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, способствующей эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	3 место - 1 балл; 2 место-2 балла; 1 место - 3 балла.

к положению о распределении
фонда оплаты труда

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством.

1. Установление стимулирующих выплат
стимулирующие выплаты работникам за эффективную организацию использования материально-технических и финансовых ресурсов устанавливаются по следующим критериям:

Критерии	Показатель	Размер стимулирующих выплат в баллах
Отсутствие кредиторских задолженностей	Обеспечение целевого расходования средств, предусмотренных сметой.	50 -75% - 1 балл; 76-90% - 2 балла; 91-100 % - 3 балла
Исполнение «дорожных карт» ремонта, подготовки к новому учебному году,		3 балла
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Результаты ревизий и проверок.	Исполнение требований на: 90 - 99 % - 2 балла; 100 % - 3 балла.
	Акт проверки ведения документации	Исполнение требований на: 90 - 99 % - 2 балла; 100 % - 3 балла.

Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности Школы	Результаты инвентаризации	По итогам ежемесячно й отчетности – 1 балл, В течение всего периода – 2 балла
Привлечение дополнительных источников для улучшения ресурсного обеспечения образовательного процесса	Исправное состояние материально-технических ресурсов Привлечение дополнительных источников финансирования	Исполнение за отчетный период на: 80-90% - 1 балл; 91-95% - 2 балла; 96-100% - 3 балла Привлечено – 3 балла.
Создание безопасных условий для участников образовательных отношений, Соблюдение СанПиН	Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов. Акт проверки	1 балл
Отсутствие замечаний по результатам инвентаризации	Инвентарная опись	1 балл
Отсутствие замечаний по сохранению инвентаря	Инвентарная опись	1 балл
Отсутствие замечаний по результатам проверки остатков продуктов питания на отчетную дату	Акт проверки	По итогам ежемесячно й отчетности – 1 балл, В течение всего периода – 2 балла
Отсутствие замечаний по результатам проверки остатков продуктов питания на отчетную дату	Акт проверки	По итогам ежемесячно й отчетности – 1 балл, В течение всего периода – 2 балла

Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Наличие данных о последней инвентаризации материальных ценностей.	Соответствие данных инвентарной ведомости фактическому наличию на: 75-89% - 1 балл; 90-98% - 2 балла; 99-100% - 3 балла.
	Сохранность, наличие, состояние инвентаря и оборудования (в соответствии с СанПиН и заявками работников).	Обеспеченность образовательного процесса на: 80-90% - 1 балл; 91-95% - 2 балла; 96-100% - 3 балла.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14

к положению о распределении
фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	Результативность деятельности главного бухгалтера, бухгалтера, контрактного управляющего, заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.	Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов.	3 балла
2.	Освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	1 балл
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	На уровне школы- 1 балл На уровне района, округа- 2 балла
4.	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок.	3 балла
5.	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	3 балла
6.	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны муниципального органа.	3 балла
7.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	На конец отчетного периода – 1 балл; Отсутствие просроченной кредиторской задолженности – 2 балла За весь период - 3 балла
8.	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности Школы	3 балла
9.	Своевременное и качественное предоставление отчетности (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего финансово-хозяйственного контроля – 1 балл; Отсутствие замечаний по итогам внешнего финансово-хозяйственного контроля –

		2 балла.
10.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда	3 балла
11.	Обеспечение целевого расходования средств предусмотренных планом ФХД	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - 1 балл
12.	Привлечение дополнительных источников финансирования	3 балла
13.	Отсутствие замечаний по итогам ежемесячной отчетности	1 балл
14.	Отсутствие замечаний при предоставлении документов по родительской плате за ДООУ	1 балл
15.	Отсутствие замечаний по итогам квартальной и годовой отчетности	3 балла
16.	Отсутствие замечаний по результатам проверки остатков продуктов питания на отчетную дату	По итогам ежемесячной отчетности – 1 балл, В течение всего периода – 2 балла

к положению о распределении
фонда оплаты труда

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя структурного подразделения, заместителя директора по комплексной безопасности, помощника воспитателя; машиниста по стирке белья, уборщика служебных помещений, сторожа, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и прилегающей территории; повара, кухонного работника, гардеробщика, вахтера, дворника, лаборанта

1. Установление стимулирующих выплат

1.1. стимулирующие выплаты за эффективную организацию охраны жизни и здоровья детей устанавливаются по следующим критериям:

Критерий	№/п	Показатель	Баллы
Снижение или стабильно низкий уровень заболевания обучающихся	1	Заболеваемость не выше 0,5 дето-дня на 1 ребёнка	1
	2	Заболеваемость отсутствует	2
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3	Отсутствие замечаний по выполнению СанПин	1
	4	Отсутствие замечаний по выполнению требований Пожарной Безопасности	1
	5	Отсутствие замечаний по Охране труда на рабочем месте	1
Отсутствие замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	6	Отсутствие замечаний по выполнению требований по организации режима дня	1
	7	Отсутствие замечаний по выполнению требований по организации прогулки (одежда, оборудование, сопровождение, питьевой режим в летний период)	1

	8	Отсутствие замечаний по выполнению требований по созданию условий для организации образовательного процесса (соблюдение СанПиН)	1
	9	Отсутствие травматизма среди воспитанников	1
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	10	Отсутствие замечаний, жалоб по организации питания	1
	11	Отсутствие замечаний по приготовлению питания	1
	12	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 16
к положению о распределении
фонда оплаты труда

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по кадрам, секретаря.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов.	3 балла
2.	Освоение и использование современных программ по кадровому делопроизводству, делопроизводству.	1 балл
3.	Отсутствие замечаний по итогам проверок	На уровне школы- 1 балл На уровне округа- 2 балла
4.	Качество работы с персоналом, удовлетворенность работников корпоративной системой труда и трудовых отношений	1 балл
5.	Отсутствие замечаний по взаимодействию между отделами, структурными подразделениями	1 балл
6.	Исполнения кадровых заказов и решений в точно установленные сроки и на качественном уровне	2 балл
7.	Качественное исполнение обработки служебных материалов, писем запросов и др. (проверка правильности оформления, подготовленных на подпись директору документов, редакция документов).	1 балл
8.	Отсутствие замечаний по ведению школьного архива	1 балл
9.	Знание и практическое применение нормативных документов в области трудовых правоотношений, своевременное применение изменений в нормативных документах по трудовым правоотношениям	1 балл
10.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников.	1 балл
11.	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	1 балл
12.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса. Положительные отзывы учащихся и их родителей, сотрудников школы	1 балл
13.	Качественная подготовка отчетов, ведение документации, качество исполнения служебных материалов, писем, запросов.	1 балл
14.	Использование ресурсосберегающих технологий в работе.	1 балл

ПРИЛОЖЕНИЕ № 17

к положению о распределении фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов.	3 балла
2.	Качественный контроль за соблюдением водителями правил технической эксплуатации автотранспортных средств и оказанием им необходимой помощи	1 балл
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла
4	Отсутствие замечаний по соблюдению порядка в гаражах согласно требованиям санитарных норм, охраны труда, пожарной и электробезопасности	1 балл
5	Отсутствие нарушений по соблюдению расписания движения автобусов.	2 балла
6	Отсутствие жалоб на техническую неисправность автотранспорта	1 балл
7	Отсутствие ДТП, замечаний	3 балла
8	Отсутствие нарушений и протоколов за несоблюдение ПДД и эксплуатации ТС	3 балла
9	Отсутствие замечаний по проведению профилактической работы по предупреждению аварий и сбоев технического оборудования	1 балл
10	Отсутствие замечаний по выполнению планового и внепланового ремонта автотранспорта	1 балл
11	Отсутствие замечаний по соблюдению правил технической эксплуатации автобусов	1 балл
12	Отсутствие замечаний по ведению документации в соответствии с номенклатурой дел и приказом по учетной политике.	1 балл

к положению о распределении
фонда оплаты труда

«О моральном стимулировании работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Тимашиevo муниципального района Кинель - Черкасский Самарской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.191 Трудового кодекса РФ.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок морального стимулирования работников ОУ с целью создания условий, при которых сотрудники Учреждения испытывали бы чувство профессиональной гордости и личной ответственности за причастность к деятельности школы, за высокое качество исполнения трудовых обязанностей, а также чувство удовлетворенности своим трудом, как значимых факторов мотивации их профессионального роста, усиления заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы, в совершенствовании качества своей профессиональной деятельности, укреплении материально-технической базы Учреждения, создания условий достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.3. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды морального стимулирования работников:

- за успехи в труде:
 - объявление благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку;
 - объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
 - награждение Почетной грамотой Учреждения;
 - присвоение внутрикорпоративных званий «Педагог-наставник», «Лучший специалист», «Специалист, работающий на доверии»;
- за особые трудовые заслуги:
 - представление к награждению учредителем (благодарственное письмо, грамота);
 - представление к награждению администрацией поселения, района;
 - представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки Самарской области;
 - представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
 - представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Самарской области»;

- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель РФ»;
- представление к присвоению звания «Народный учитель России»;
- представление к отраслевым наградам (медаль Ушинского и др.);
- представление к иным почетным званиям и отраслевым наградам.

1.4. При оценке труда работников Учреждения, дающей право на представление к указанным видам морального стимулирования, учитываются показатели эффективности, включающие образцовое выполнение должностных обязанностей, которое превосходит обычные требования, особо выделяет работника среди его коллег, что позволяет квалифицировать результаты его труда как значимый вклад в деятельность Учреждения.

1.5. По результатам оценки труда работника могут быть представлены одновременно как к моральным, так и материальным видам стимулирования.

1.6. Итоговая оценка результативности труда работников Учреждения осуществляется два раза в год (по итогам первого и второго учебных полугодий) на основе технологий дифференциации оценки персонала и обобщения результатов мониторинга эффективности труда. С этой целью в учреждении приказом директора создается экспертная (социальная) комиссия с годичным сроком полномочий. В ее состав входят: представитель профсоюзной организации Учреждения, председатели методобъединений, заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе. Экспертная комиссия проводит мониторинг эффективности труда работников Учреждения в соответствии со строго фиксированными критериями, разрабатываемыми комиссией и утверждаемыми директором Учреждения. Содержание критериев оценки эффективности труда проводятся до сведения всех работников. Результаты мониторинга эффективности труда работников являются открытыми для ознакомления и обсуждения и доводятся до сведения каждого работника Учреждения.

2. Порядок представления к награждению

2.1. В соответствии с технологией дифференциации оценки персонала и по данным экспертной оценки эффективности труда выделяются следующие работники Учреждения:

- категория «А» - «Зеленый сегмент» - работники с наиболее высокими результатами труда;
- категория «В» - «Жёлтый сегмент» - работники со средними результатами эффективности труда;
- категория «С» - «Красный сегмент» - работники с низкими результатами эффективности труда.

2.2. Работники с категорией «А» представляются ко всем видам морального стимулирования, перечисленным в п.1.3 настоящего Положения.

2.3. Работники с категорией «В» представляются к следующим видам морального стимулирования:

- объявление благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку;
- объявление благодарности в приказе директора с занесением в

трудовую книжку.

2.4. Работники с категорией «С» представляются только к благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку.

2.5. Моральное стимулирование работников за успехи в труде осуществляется на основании ходатайства председателя экспертной комиссии.

2.6. Моральное стимулирование работников за особые трудовые заслуги осуществляется на основании соответствующих положений, в соответствии с утвержденным графиком, с учетом существующей квоты, утвержденной Учредителем.

2.7. Наличие у работника Почетной грамоты учреждения является обязательным условием для представления работника к присвоению внутрикорпоративного звания и моральному стимулированию за особые трудовые заслуги.

2.8. Представление работника к присвоению внутрикорпоративного звания возможно не ранее чем через год после получения им Почетной грамоты учреждения или присвоения внутрикорпоративного звания.

3. Применение мер морального стимулирования

3.1. Объявление благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку.

3.1.1. Благодарность без занесения в трудовую книжку объявляется работникам за следующие достижения:

- выполнение на высоком уровне своих трудовых обязанностей;
- проведение разовых мероприятий по поручению руководства Учреждения.

3.1.2. Благодарность объявляется приказом директора Учреждения.

3.2. Объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку.

3.2.1. Благодарность с занесением в трудовую книжку объявляется работникам за следующие достижения:

- выполнение на высоком уровне своих трудовых обязанностей;
- проведение разовых мероприятий по поручению Учреждения;
- значительное улучшение в показателях обученности, воспитанности и развития обучающихся;
- успешное освоение и внедрение в практику новых технологических методов и приемов обучения, воспитания и коррекции особенностей развития обучающихся и воспитанников;
- значительные успехи в сохранении и укреплении материально-технической базы Учреждения.

3.2.2. Благодарность объявляется приказом директора Учреждения.

3.3. Награждение Почетной грамотой Учреждения

3.3.1. Почетной грамотой награждаются работники за профессиональное мастерство, систематический, добросовестный, высококвалифицированный труд, способствующий развитию Учреждения, вносящий значительный вклад в его деятельность, и имеющие стаж работы в Учреждении не менее 5 лет.

3.3.2. Ходатайство на награждение Почетной грамотой заместитель директора представляет директору Учреждения не позднее чем за 10 дней до награждения.

3.3.3. Награждение Почетной грамотой Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения на торжественном собрании трудового коллектива не чаще 1 раза в 2 года.

3.3.4. Работникам, награжденным почетной грамотой Учреждения, как правило, выплачивается единовременная премия.

3.4. Присвоение внутрикорпоративных званий «Педагог-наставник», «Лучший специалист», «Специалист, работающий на доверии».

3.4.1. Присвоение внутрикорпоративного звания «Педагог-наставник»

3.4.1.1. Настоящее звание является видом морального стимулирования за успехи в труде и может быть присвоен следующим категориям педагогических работников: учитель, учитель-логопед, дефектолог, воспитатель. Звание «Педагог-наставник» присваивается работникам, имеющим стаж работы в учреждении не менее 5 лет, высшую квалификационную категорию, а также:

- демонстрирующим высокие показатели обученности, воспитанности и развития обучающихся и воспитанников;
- ведущим активную педагогическую работу по обобщению и диссеминации педагогического опыта (обобщение собственного опыта на методических семинарах разного уровня, семинарах-практикумах, публикации на специализированных сайтах, участие в педагогических сообществах. В том числе и в Интернете);
- ведущих активную работу по формированию педагогического мастерства у молодых педагогов.
- Звание «Педагог-наставник» присваивается на основании приказа директора Учреждения на торжественном собрании трудового коллектива.

3.4.1.2. Запись о присвоении внутрикорпоративного звания «Педагог-наставник» с указанием даты и номера приказа вносится в личную карточку работника.

3.4.2. Присвоение внутрикорпоративного звания «Лучший специалист».

3.4.2.1. Настоящее звание является видом морального стимулирования за успехи в труде и может быть присвоено следующим категориям работников: социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, дефектолог, библиотекарь, педагог и специалист дополнительного образования. Звание «Лучший специалист» присваивается работникам, имеющим стаж работы в учреждении не менее 5 лет, высшую квалификационную категорию, а также: — демонстрирующим высокие показатели обученности, воспитанности, социальной адаптированности и

развития обучающихся и воспитанников; — демонстрирующим высокую результативность социокультурного развития обучающихся и воспитанников; — имеющим авторские разработки учебно-методических материалов, существенно улучшающих практику обучения, воспитания, социальной адаптации, культурного развития и коррекции нарушений развития у обучающихся и воспитанников Учреждения; — принимающим активное участие в экспериментальной, методической деятельности различного уровня.

3.4.2.2. Звание «Лучший специалист» присваивается на основании приказа директора Учреждения на торжественном собрании трудового коллектива.

3.4.2.3. Запись о присвоении внутрикорпоративного звания «Лучший специалист» с указанием даты и номера приказа вносится в личную карточку работника.

3.4.3. Присвоение внутрикорпоративного звания «Специалист, работающий на доверии».

3.4.3.1. Настоящее звание является видом морального стимулирования непедагогических работников Учреждения за успехи в труде и может быть присвоено работникам, имеющим стаж работы в учреждении не менее 5 лет, демонстрирующим высокую результативность работы в соответствии с содержанием должностных обязанностей, СанПиН, требований Госпожнадзора и других требований.

3.4.3.2. Звание «Специалист, работающий на доверии», присваивается на основании приказа директора Учреждения на торжественном собрании трудового коллектива.

3.4.3.3. Запись о присвоении внутрикорпоративного звания «Специалист, работающий на доверии», с указанием даты и номера приказа вносится в личную карточку работника.