

Согласовано на заседании  
Управляющего совета  
Протокол № 6 от 06.08.2021г.

Утверждено  
приказом по ГБОУ ООШ с.Малая Глушица  
от 06.08.2021г. № 118

Принято  
на общем собрании трудового коллектива  
Председатель общего собрания трудового коллектива  
Протокол № 1 от 06.08.2021 г.

Согласовано  
на заседании  
первичной профсоюзной организации  
протокол № 1 от 06.08.2021 г.

## **Положение о порядке установления заработной платы, распределения стимулирующих выплат и премирования работников ГБОУ ООШ с.Малая Глушица**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об Образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., Уставом ГБОУ ООШ с.Малая Глушица, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изменениями, внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), Постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики

расчета 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», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», приказом министерства образования и науки Самарской области № 31-од от 19.02.2009г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета; Приказом Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. N 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», приказом «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом от 13.02.2015 г № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказом Министерства и науки Самарской области от 20.12.2016г. № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2017г. № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в редакции приказов от 08.02.2010 г. № 8-од, от 10.01.2013 г. № 3-од, от 28.06.2013 г. № 281-од, от 04.09.2014 г. № 278-од, от 09.09.2015 г. № 365-од, от 20.12.2016 г. № 408-од, от 03.07.2017 г. № 262-од), приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в редакции приказа от 24.07.2014 г. № 237-од, от 13.02.2015 г. № 50-од, от 03.07.2017 г. № 262-од), постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по

апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»; Постановлением Правительства Самарской области от 15.01.2018г. № 9 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 « Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования; Постановлением Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» либо действующих законодательных актов; Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 г. № 93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях:

- формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников школы,
- сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми по состоянию на текущий период при исчислении заработной платы работников,
- заинтересованности в конечных результатах труда,
- совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Настоящее Положение предназначено способствовать решению следующих задач:

- регламентации и систематизации формы оплаты труда, применяемой в школе на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Самарской области, Устава Школы и требований Коллективного договора;
- совершенствованию механизма нормативного финансирования;
- повышению эффективности механизмов оплаты труда работников школы;
- усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышению качества образовательного и воспитательного процесса;
- закреплению высококвалифицированных кадров;
- устранению и недопущению случаев уравнительности в оплате труда;
- соблюдению интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее

оплаты.

1.4. Настоящее Положение исходит из необходимости осуществления в оплате труда следующих важнейших принципов справедливой заработной платы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
  - дифференциация оплаты труда в зависимости от степени загрузки работника, уровня квалификации работника, качества выполнения трудовых обязанностей;
  - увязка размеров получаемой заработной платы не только с личными результатами труда каждого работника, но и с результатами Школы.

1.5. Настоящее Положение определяет и устанавливает:

- источники и порядок формирования фонда оплаты труда (ФОТ);
- порядок его распределения;
- структуру заработной платы;
- порядок определения должностных окладов работников;
- условия и перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- условия и перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя и главного бухгалтера;
- порядок распределения ФОТ между педагогическим и административно-хозяйственным персоналом;
- размеры фондов, составляющих ФОТ работников;
- порядок оказания материального поощрения (вознаграждения).

1.6. Настоящее Положение разрабатывается государственным бюджетным общеобразовательным учреждением Самарской области основной общеобразовательной школы с.Малая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области (далее Школа), принимается на общем собрании трудового коллектива Школы, согласовывается с Управляющим советом Школы и первичной профсоюзной организацией, утверждается приказом директора Школы.

1.7. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, отдельно представленных по Школе и СП.

1.8. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до изменения системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда. При изменении системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Школы.

## **II. Структура Фонда оплаты труда ГБОУ ООШ с.Малая Глушица**

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Школы формируется на календарный год исходя из объема бюджетных обязательств согласно государственного задания - областного бюджета, субсидии на иные цели (классное руководство, молодые специалисты), бюджетных обязательств согласно государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджетный фонд).

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{«ФОТ} = \left( \sum_{i=1}^K \left( \frac{NRO_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right) + T, \text{»}$$

где:  $NRO_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в

сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$D_k$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$N_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода

$k$  - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

$12$  - количество месяцев в году;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений)

$T$  - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

2.3. Фонд оплаты труда школы состоит из трех основных частей:

- **базовый фонд** (не менее 81,76%\* от ФОТ) - включает в себя средства для выплаты *должностных окладов работникам Школы* (областное штатное расписание), средства для оплаты фактической учебной (педагогической) нагрузки работникам Школы (*тарификация*), а также средства, необходимые на обеспечение *компенсационных выплат* работникам Школы в соответствии с законодательством РФ, включая *специальный фонд не менее 21,81%*;
- **стимулирующий фонд** (не более 18,24%\* от ФОТ) - включает в себя средства для выплаты работникам доплат и надбавок стимулирующего характера. Базовая часть (не менее 81,76% от ФОТ) включает в себя:
  - *ФОТ педагогических работников* - не более 65,96 %\* (средняя величина) - согласно Постановлению Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области От 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
  - *ФОТ административно - хозяйственного персонала* - не более 21,34 %\* (средняя величина) - согласно Постановлению Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
  - **специальная часть (специальный фонд)** - не менее 21,81% согласно Постановлению Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных

учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

2.4. Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего образования по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее – базовый норматив затрат) и корректирующих коэффициентов, учитывающих особенности организации образовательного процесса в классах в соответствии с годом обучения, рассчитываются по формуле:

$$НЗ = БН * К,$$

где, *БН* - базовый норматив затрат;

*К* – корректирующий коэффициент.

В целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования на основе ФГОС по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

**в первых классах** ФГОС ФОТ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в размере 56,71% от базового фонда;

ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере 21,48% от базового фонда;

Специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части ФОТ.

**во вторых-четвертых классах** ФГОС ФОТ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в размере 56,98% от базового фонда;

ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере 21,20% от базового фонда;

Специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части ФОТ.

**в пятых классах** ФГОС ФОТ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в размере 58,63% от базового фонда;

ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере 19,56% от базового фонда;

Специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части ФОТ.

**в шестых классах** ФГОС ФОТ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в размере 58,62% от базового фонда;

ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере 19,56% от базового фонда;

Специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части ФОТ.

**в седьмых классах** ФГОС ФОТ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в размере 58,62% от базового фонда;

ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере 19,57% от базового фонда;

Специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части ФОТ.

**в восьмых, девятых классах** ФГОС ФОТ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в размере 58,63% от базового фонда;

ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере 19,56% от базового фонда;

Специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части ФОТ.

**Адаптированных начального** общего образования на основе ФГОС ФОТ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в размере 56,89% от базового фонда;

ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере 21,30% от базового фонда;

Специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части ФОТ.

**Адаптированных основного** общего образования на основе ФГОС ФОТ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в размере 62,03% от базового фонда;

ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере 16,15% от базового фонда;

Специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части ФОТ.

**Индивидуальное обучение на дому:** Фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений состоит из:

Базовой части в размере не менее 81,76% от фонда оплаты труда;

Стимулирующей части в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда.

В состав базовой части включаются:

Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в размере 93,45% от базовой части ФОТ.

Специальный фонд оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда.

2.5. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базового фонда оплаты труда работников школы.

2.6. В пределах тарифной части фонда оплаты труда устанавливается штатное расписание школы.

2.7. В штатное расписание школы включаются все должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, педагогического персонала, обслуживающего персонала.

2.8. Для оплаты фактической учебной (педагогической) нагрузки работникам школы ежегодно по состоянию на 1 сентября и 1 января составляется тарификация и утверждается директором школы.

2.9. Тарификация работников школы проводится по формам тарификационных списков, используемым в Самарской области.

2.10. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), отражается отдельными строками по каждой должности (профессии).

2.11. Минимальная заработанная плата работников в школе не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ.

### **III. Заработная плата работников**

3.1. Заработная плата педагогических работников школы, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп$$

где ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты из специального фонда;

Сп - стимулирующие выплаты.

3.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$C_{ч} = \frac{\Phi O T_{пед} \cdot 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_n b_n) \cdot 365}$$

где  $C_{ч}$  - Средняя расчетная единица за один учебный час;

$\Phi O T_{пед}$  – Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$a_1$  - количество учащихся в первых классах и т.д.;

$b_1$  - количество часов за год по учебному плану в первых классах на одного обучающегося и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

3.3. Зарботная плата руководителя школы устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя школы 2 раза в год в январе и сентябре по формуле:

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

где  $ЗПр$  - зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

$Ср$  – величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

3.4. Зарботная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле

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

где  $ЗПр$  - зарботная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

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

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



1 -я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

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

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

3.5. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе и главного бухгалтера школы, производится на основании трудовых договоров, заключенных руководителем с работниками школы.

3.6. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.7. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

3.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.9. Оплата труда директора школы производится на основании трудового договора с учредителем школы.

3.10. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается учредителем школы.

3.11. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала школы устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора школы.

3.13. Оплата сторожей производится за суммированный учет рабочего времени.

#### **IV. Компенсационные выплаты базового фонда.**

В соответствии с трудовым законодательством работникам школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.1. Размер компенсационной выплаты **за вредные условия труда** (доплата за вредность) определяется коллективным договором на основании результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с Порядком проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

4.2. При **совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (РЗО) увеличении объема работы** при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится компенсационная выплата.

4.3. Размер доплат за РЗО, увеличенный объем работы, за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ и утверждается приказом директора Школы.

4.4. За замещение временно отсутствующих работников, то есть находящихся в ежегодных

оплачиваемых отпусках, в учебных отпусках, в отпусках без сохранения заработной платы, на курсах повышения квалификации, в служебных командировках, на лечении, работникам, привлечённым к замещению, производится доплата (доплата за замену). Доплата за замену производится следующим образом:

- для оплаты труда педагогических работников, привлечённых к замещению временно отсутствующих учителей и воспитателей, производится почасовая оплата за фактически отработанное время (суммарное количество отработанных часов за месяц) в одинарном размере, на основании приказов на замещение,

- исчисление оплаты труда за замещение производится в соответствии с должностными окладами (тарифными ставками) педагогов, замещаемых (временно отсутствующих учителей и воспитателей) без учета квалификационной категории и компенсационных выплат отсутствующего педагога - оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.5. Для оплаты труда технического персонала, привлечённого к замещению временно отсутствующих работников, производится почасовая оплата за фактически отработанное время (суммарное количество отработанных часов за месяц) в одинарном размере, на основании приказов по школе.

Исчисление оплаты труда за замену производится в соответствии с должностными окладами технического персонала, временно отсутствующего работника.

4.6. За выполнение обязанностей временно отсутствующего директора школы, работникам, исполняющим его обязанности, устанавливается доплата на период замены, компенсирующая разницу в должностных окладах.

Оплата замещения производится на основании приказа по школе.

4.7. В иных случаях за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, работникам производится доплата.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы, а также в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Оплата замещения производится на основании приказа по школе.

4.8. Работникам школы за работу в выходные и праздничные дни (в частности, сторожам) устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, установленном действующим законодательством в этих случаях в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.9. Работникам школы за работу в ночное время (в частности, сторожам (вахтёрам)) устанавливаются компенсационные выплаты. Каждый час работы в ночное время оплачивается в увеличенном на 35% размере.

Ночным считается время с 22.00 текущего дня до 06.00 следующего дня (ст. 96 ТК РФ). Ночное время учитывается в табелях учета рабочего времени (графиках работы сторожей) итоговым количеством за месяц.

4.10. Работникам школы гарантируются и другие компенсационные выплаты, установленные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.11. Работникам производятся следующие выплаты:

- компенсации женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет;
- первых трех дней временной нетрудоспособности работников;
- доплата работникам школы до минимальной заработной платы.

4.12. Компенсационные выплаты директору за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей, устанавливаются на основании нормативного акта учредителя школы, согласованного в установленном порядке с территориальным профсоюзным органом.

4.13. В перечень видов **дополнительно оплачиваемых работ**, не входящих в

должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться: доплата за проверку письменных работ; наличие структурного подразделения; заведование учебной мастерской; организация работы по применению дополнительных воспитательно-образовательных программ обучения.

4.14. Решение о снижении размера дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, а также их отмене принимается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора школы.

4.15. Установленные работникам дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности, могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты на основании приказов директора школы.

4.16. Фонд специальной части распределяется на сотрудников Учреждения. Выплаты компенсационного характера распространяются на всех сотрудников Учреждения.

4.17. К **выплатам компенсационного характера** относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за сверхурочную работу (первые 2 часа оплачиваются в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

4.18. К **иным обязательным выплатам** из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ или орден Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым

законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

4.19.Повышающие коэффициенты устанавливаются:

за категорию:

- 1,2 - высшая категория
- 1,1 - первая категория

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при условии специальной оценки рабочих мест) - до 12%;

за работу в ночное время - 35%;

за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности - в зависимости от объема и сложности работ.

4.20.Установить размер доплат:

- За проверку тетрадей учителям русского языка и литературы, математики и начальных классов – 900 рублей; учителям биологии и химии, иностранного языка, истории, географии – 350 рублей.
- За заведование элементами инфраструктуры (мастерская) - до 1000 рублей.
- Руководитель методического объединения – до 500 рублей.
- Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями (руководство детской организацией, работа с библиотечным фондом, руководство школьной газетой и т.д.) – до 10000 рублей.
- Доплата ответственному за выполнение учебной работы в школе (организация методической работы, повышение профессиональной компетентности учителей, организация эффективности учебного процесса и его содержание, ведение учета детей с ОВЗ и организация коррекционно-развивающей работы, организация внеурочной деятельности и т.д.) – до 10000 рублей.
- Доплата ответственному за выполнение воспитательной работы в школе – до 10000 рублей.
- Доплата за выполнение работы по государственным закупкам – до 8000 рублей.
- Доплата за наличие структурного подразделения – до 5000 рублей.
- Выполнение обязанностей оператора электронной очереди АСУ РСО ДОУ – до 5000 рублей.
- Увеличение площади уборки – до 5000 рублей.
- Выполнение работы кухонного работника – до 8000 рублей.
- Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников в зависимости от объема выполняемой работы.

4.21.Размер доплат и надбавок из специального фонда устанавливается приказом директора образовательного учреждения два раза в год по состоянию на 1 сентября и на 1 января при проведении тарификации с учетом численности учащихся.

4.22.Выплаты могут устанавливаться в фиксированном размере или в процентном отношении.

4.23.Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются приказом директора школы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.24. Размер и порядок компенсационной выплаты директору школы устанавливается руководителем Южного управления Министерства образования и науки Самарской области.

**4.25 Порядок установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам.**

4.25.1.Работникам школы, на которых приказом директора школы возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в классе, производятся выплаты вознаграждения на основании Постановления

Правительства Самарской области от 15.06.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 22.02.2018 г.).

4.25.2. За счет средств областного бюджета устанавливается выплата в размере 2015 рублей за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения - 16 человек. В классах наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

4.25.3. Вознаграждение считается дополнительным и не отменяет ранее установленных надбавок и доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

#### **V. Структура Фонда оплаты труда СП ГБОУ ООШ с.Малая Глушица д/с «Ладушки»**

5.1. Формирование фонда оплаты труда работников СП ГБОУ ООШ с.Малая Глушица д/с «Ладушки» осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника (далее – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле

$$\text{ФОТ} = \text{NDH},$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения,

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета 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, утвержденной Правительством Самарской области,

D – соотношение фонда оплаты труда работников структурного подразделения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 - 97% от норматива),

H – количество воспитанников в структурном подразделении.

5.2. Фонд оплаты труда работников СП ГБОУ ООШ с.Малая Глушица д/с «Ладушки» состоит из базовой части и стимулирующей части.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times \text{доля базовой части},$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников,

ФОТ – фонд оплаты труда работников,

доля базовой части в фонде оплаты труда работников - 71,2%.

5.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

5.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле  $\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times \text{доля стимулирующей части}$ ,

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников,

ФОТ – фонд оплаты труда работников,

доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников – 28,8%.

5.6. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

5.7. Работникам структурного подразделения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

5.8. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением.

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

5.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

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

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

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

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

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

5.11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

5.12. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

5.13. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников структурного подразделения, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением.

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

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

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

## VI. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты вводятся с целью стимулирования труда работников учреждения, направлены на повышение эффективности педагогического труда и качества образования. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются: успешное и исполнение профессиональных и должностных обязанностей работников на протяжении учебного года; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в течение учебного года в выполнении важных работ, в проведении мероприятий, повышающих и укрепляющих положительный имидж учреждения.

6.1. Право на материальное поощрение имеют все работники учреждения: административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иные педагогические работники (как основные, так и совместители). Размер материального поощрения работников определяется учреждением самостоятельно и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема и качества работ.

6.2. Для материального поощрения работников предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за эффективность (результативность) и качество работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты.

6.3 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

6.4 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени либо носят единовременный характер. Максимальный период выплат - один год. Стимулирующие выплаты могут в процентном выражении или в суммовом выражении. Премии исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы.

6.5. Лишение работника выплат стимулирующего характера при условии выполнения всех показателей стимулирования не допускается.

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

6.7 Стимулирующий фонд оплаты труда Школы.

6.7.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 08.12.2017г. № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», в размере:

- 18,24% от фонда оплаты труда для реализации программ начального общего, основного общего образования,
- 11,7% от фонда оплаты труда для реализации программ индивидуального обучения на дому.

Директор школы - не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

6.7.2 Стимулирующие выплаты работникам АХЧ составляют не более 20 % от стимулирующего фонда образовательного учреждения.

6.7.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам составляют не менее 80 % от стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения.

### 6.8 Надбавки

6.8.1. Надбавки за эффективность (результативность) и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня

критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

6.8.1.1. Надбавка за эффективность (результативность) и качество работы педагогическим работникам и работникам АХЧ Школы устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников (приложение 1).

6.8.1.2. Для установления надбавки за эффективность (результативность) и качество работы работники учреждения в срок до 23 августа представляют экспертной комиссии материал по самоанализу деятельности в соответствии с критериями (приложения 1) и по формам (приложения 2), утвержденными приказом директора образовательного учреждения.

6.8.1.3. Экспертная комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности до 28 августа. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки или подтверждения результатов.

6.8.1.4. Экспертная комиссия по распределению надбавки за эффективность и качество работы на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работников учреждения знакомят под подпись с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

6.8.1.5. С момента ознакомления работника с итоговыми показателями в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.8.1.6. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в итоговых показателях, комиссия принимает меры исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.8.1.7. Руководитель Учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в Управляющий совет Учреждения и согласовывает списки работников и размеры выплат не позднее 31 августа текущего года перед началом нового учебного года.

6.8.1.8. Данные решения принимаются Управляющим советом школы большинством голосов и оформляются итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности работников ГБОУ ООШ с.Малая Глушица за истекший период, в котором отражены суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику.

6.8.1.9. На основании итогового протокола руководитель издаёт приказ, устанавливающий персональные размеры стимулирующих выплат работникам школы на следующий период.

6.8.1.10 Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов всех работников Учреждения и утверждается приказом директора.



6.8.1.11. Надбавка за эффективность и качество работы педагогическим работникам Школы производить исходя из следующего расчёта: для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 1, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где *Стб* – стоимость 1 балла; *Ос* – общая сумма стимулирующего ФОТ; *Омб* – общие максимально запланированные баллы, которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп} + \text{Мб} \times \text{Ккр} + \text{Мб} \times \text{Ки},$$

где *Мб* – максимально запланированное количество баллов по категориям, *Кп* – количество педагогических работников, *Ккр* – количество классных руководителей, *Ки* – количество учителей, работающих с ИКТ-технологиями.

6.8.1.12. Надбавка за эффективность и качество работы административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу Школы производить исходя из следующего расчёта: для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части административно-хозяйственного и обслуживающего персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 1, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где *Стб* – стоимость 1 балла; *Ос* – общая сумма стимулирующего ФОТ; *Омб* – общие максимально запланированные баллы, которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где *Мб* – максимально запланированное количество баллов, *Кп* – количество административно-хозяйственного и обслуживающего персонала.

6.8.1.13. Надбавка за эффективность и качество работы работникам учреждения устанавливается один раз в год: на начало первого полугодия учебного года за период с 1 сентября предыдущего года по 31 августа настоящего года.

6.8.1.14. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 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;
- интенсивность и высокие результаты работы,
- наличие почётных и отраслевых званий,
- качество выполняемых работ.

6.8.1.15. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- вынесение дисциплинарных взысканий;
- ухудшение качества работы;
- несвоевременное выполнение заданий;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение трудовой дисциплины.

## 6.8.2 Надбавка за интенсивность и напряженность труда

6.8.2.1. За степень нормальной интенсивности и напряженности труда принимается такой уровень, который позволяет сохранять нормальную работоспособность работника на протяжении всей его трудовой деятельности и в течение каждого рабочего дня работников к совершенствованию.

6.8.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается на срок не более одного года с целью стимулирования профессиональной деятельности, к проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

6.8.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается:

- за досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий до 10 000 руб.;
- за систематическое выполнение сложных, неотложных и особо срочных работ до 10 000 руб.;
- за выполнение работ, требующих повышенного внимания до 10 000 руб.;
- за оперативность выполнения специальных поручений до 10 000 руб.;
- за четкую организацию и грамотное планирование выполнения порученных заданий, рациональное использование рабочего времени до 10 000 руб.;
- за активность и инициативу в освоении новых информационных технологий, быструю адаптацию к новым условиям и требованиям до 10 000 руб.;
- за разработку и реализацию проектов, проведение и активное участие в мероприятиях, способствующих формированию и укреплению положительного имиджа Учреждения до 10 000 руб.

6.8.2.4. Конкретный размер надбавки за интенсивность и напряженность труда определяется руководителем Учреждения самостоятельно с учетом результативности труда работника и его фактической загруженности, устанавливается приказом в суммарном выражении и не может превышать 200 % от должностного оклада. Размер надбавки за интенсивность и напряженность труда подлежит пересмотру при изменении степени интенсивности и напряженности труда.

6.9. Размер **стимулирующего фонда структурного подразделения** устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области № 9 от 15.01.2018г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», в размере:

- 28,3% от фонда оплаты труда для реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования.
- 28,3% от фонда оплаты труда для реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования,
- 23,2% от фонда оплаты труда в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода,
- 23,2% от фонда оплаты труда в сфере образования по содержанию детей.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда СП распределяется следующим образом:

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

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

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

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

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

6.9.1. Ежемесячная надбавка за **выслугу лет** устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:  
при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;  
при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

Период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

6.9.2. Стимулирующий фонд расходует на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

6.9.3. Стоимость 1 балла при начислении заработной платы сотрудникам СП утверждается приказом директора.

6.9.4. Стимулирующие выплаты персоналу СП производятся исходя из следующего расчёта: для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части соответствующей категории персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 1, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$Стб = Ос / Омб,$$

где *Стб* – стоимость 1 балла; *Ос* – общая сумма стимулирующего ФОТ соответствующей категории персонала; *Омб* – общие максимально запланированные баллы в данной категории, которые находятся по формуле:

$$Омб = Мб \times Кп,$$

где *Мб* – максимально запланированное количество баллов соответствующей категории персонала, *Кп* – количество работников соответствующей категории.

## **VII. Порядок премирования педагогических работников, административно - управленческого персонала и иных работников образовательного учреждения.**

7.1. Работникам Учреждения могут выплачиваться **единовременные (разовые) премии** за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты.

7.2. К иным поощрительным выплатам относятся премии:

- за результативность и эффективность по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- активную организацию воспитательной работы и эффективность ее проведения;
- высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применения компьютерных технологий, технических средств обучения;
- результативность организации работы с «трудными» учащимися;
- организация бухгалтерского учета в учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность государственной собственности;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.);
- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы и

прилегающей территории;

- редактору школьной газеты «Новое поколение» за высокое качество выпущенных газет;

- за высокое качество организации и проведения общешкольных, внеклассных мероприятий;

- за результативность участия в окружных, областных, российских конкурсных мероприятиях;

- за высокое качество и эффективность работы с общественностью;

- за организацию качественного контроля работы учителей, классных руководителей в АСУ РСО;

- за высокое качество материалов, представляемых на сайт Школы;

- за качественное выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.).

7.3. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом руководителя учреждения.

7.4. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения либо отдельным работникам.

7.5. Педагогические работники Учреждения, административно - управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.6. Порядок премирования педагогических работников, административно - управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения определяется директором Школы и оформляется приказом.

7.7. Порядок премирования директора ГБОУ ООШ с.Малая Глушица определяется учредителем - Южным управлением министерства образования и науки Самарской области.

#### **VIII. Порядок выплаты материальной помощи.**

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

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

- Смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

8.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем Школы.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

Приложение 1

#### **Критерии оценки деятельности педагогических работников ГБОУ ООШ с.Малая Глушица**

№	Критерий и его показатели	Максимальное количество
---	---------------------------	-------------------------

		<b>СТВО баллов</b>
<b>1.</b>	<b><i>Позитивные результаты образовательной деятельности</i></b>	
<b>1.1.</b>	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся: - снижение-1, - отсутствие-2	2
<b>1.2.</b>	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних изменений) -1	1
<b>1.3.</b>	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету -10	10
<b>1.4.</b>	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - окружной - 1, - областной - 2.	2
<b>1.5.</b>	Проведение открытых уроков (мастер-классов): - уровень ОУ-1, - окружной – 2.	2
<b>1.6.</b>	Участие в работе аттестационных, экзаменационных, экспертных комиссиях (в зависимости от уровня): - уровень ОУ-1, - муниципальный-2, - окружной – 3 - областной - 4.	4
<b>1.7.</b>	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): - окружной - 1, - областной - 2	2
<b>1.8.</b>	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках: - отсутствие-1, - наличие- (-1).	1
	<b>Итого:</b>	<b>24</b>
<b>2.</b>	<b><i>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</i></b>	
<b>2.1.</b>	Участие обучающихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе: - школьный – 1, - окружной - 2, - областной – 3, но не более 10 баллов	10
<b>2.2.</b>	Участие обучающихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе): - школьный – 1, - районный - 2, - окружной - 3, - областной - 4, но не более 10 баллов	10
<b>2.3.</b>	Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе:	10

	- школьный – 1, - районный - 2, - окружной - 3, - областной - 4, - федеральный – 5, но не более 10 баллов	
<b>2.4.</b>	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: - уровень ОУ-1, - окружной уровень - 2.	2
<b>2.5.</b>	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ): - разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ; - организация обучения и воспитания детей с ОВЗ в инклюзии; - сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (школьный ПМПк).	2
<b>2.6.</b>	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня): - школьный уровень - 1, - районный уровень – 2.	2
	Итого:	<b>36</b>
<b>3.</b>	<b><i>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</i></b>	
<b>3.1.</b>	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени: - менее 10% - (-1), - более 10% - 1, - более 30% - 2, - более 50% - 3.	3
<b>3.2.</b>	Ведение электронного документооборота (АСУ РСО): - по функционалу учителя-предметника - 2	2
	Итого:	<b>5</b>
	<b>Всего:</b>	<b>65</b>

**Критерии оценки деятельности классных руководителей  
ГБОУ ООШ с.Малая Глушица**

№	Критерий и его показатели	Мак. кол. баллов
1.	<i>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя</i>	

<b>1.1.</b>	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%): - снижение – (-1), - сохранение - 1, - повышение - 2.	2
<b>1.2.</b>	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: - снижение – 1, - отсутствие - 2.	2
<b>1.3.</b>	Доля родителей, регулярно посещающих родительские собрания: - менее 50% - (-1), - от 51% до 75% - 1, - от 76% и выше - 2.	2
<b>1.4.</b>	Посещение классом учреждений культуры и спорта: за каждое посещение – 1 балл (не более 10)	10
	Итого:	<b>16</b>
<b>2.</b>	<b><i>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</i></b>	
<b>2.1.</b>	Ведение электронного документооборота (АСУ РСО): - по функционалу классного руководителя -1.	1
	Итого:	1
	<b>Всего:</b>	<b>17</b>

**Критерии оценки деятельности учителей, внедряющих в образовательный процесс ИКТ-технологии  
ГБОУ ООШ с.Малая Глушица**

<b>№</b>	<b>Критерий и его показатели</b>	<b>Мак. кол. баллов</b>
<b>1.</b>	<b><i>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</i></b>	
<b>1.2.</b>	Ведение электронного документооборота (АСУ РСО): - по функционалу администратора-10.	10
<b>1.3.</b>	Соответствие школьного сайта Методическим рекомендациям «Перечень и регламент обновления информационных материалов официального сайта ОУ в сети Интернет»: - до 50% - 10, - от 51% до 90% - 20, - от 91% до 100% - 30.	30
<b>1.4.</b>	Качественное заполнение отчётов на сайте «Наша новая школа», «Региональный мониторинг» т.п.: - без исправлений - 30, - повторный, с исправлениями – 10.	30
	<b>Всего:</b>	<b>70</b>

**Критерии оценки деятельности административно-хозяйственного и обслуживающего персонала  
ГБОУ ООШ с.Малая Глушица**

№	Критерий и его показатели	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b><i>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</i></b>	
<b>1.1.</b>	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - 10 баллов	10
<b>1.2.</b>	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 10 баллов	10
<b>1.3.</b>	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 10 баллов	10
<b>2.</b>	<b><i>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</i></b>	
	<b>Итого:</b>	<b>30</b>
<b>2.1.</b>	Соблюдение техники безопасности и охраны труда при организации образовательного процесса: - отсутствие – 1 балл, - наличие – (-1) балл.	1
<b>2.2.</b>	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 10 баллов	10
<b>2.3.</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние закреплённых помещений – 10 баллов	10
<b>2.4.</b>	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся – 10 баллов	10
	<b>Итого:</b>	<b>31</b>
	<b>Всего:</b>	<b>61</b>

**Критерии оценки деятельности персонала  
СП ГБОУ ООШ с.Малая Глушица д/с «Ладушки»**

№	Критерий и его показатели	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b><i>Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности</i></b>	
<b>За инновационные технологии – не менее 24% педагогам</b>		
<b>1.1.</b>	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по ОУ): - от 50% до 70% воспитанников показывают результат на высоком уровне-1, - 71% и выше-2.	2
<b>1.2.</b>	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по СП): - выше среднего по СП-1, - на прежнем уровне-0.	1



<b>1.3.</b>	Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня образовательного учреждения): - окружной-1, - областной-2.	2
<b>1.4.</b>	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - окружной-1, - областной-2.	2
<b>1.5.</b>	Внедрение парциальных программ, инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и т.д.): - применяется более 2-2; - применяется 1-1; - не применяется-0.	2
<b>1.6.</b>	Участие педагогов в методической работе на разных уровнях: - уровень СП-1, - районный-2, - окружной-3	3
<b>1.7.</b>	Использование в учебно-воспитательном процессе внешних ресурсов: - используются постоянно-2, - используются редко-1, -не используются-0.	2
<b>1.8.</b>	Распространение педагогического опыта: - на уровне ОУ-1, - на уровне района-2, - на уровне округа-3.	3
<b>1.9.</b>	Участие в общественной жизни СП (праздников, профсоюзной деятельности, работа в комиссиях и т.д.): - за каждый вид деятельности – 1, но не более 5.	5
<b>1.10</b>	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности СП: - на уровне района-1, - на уровне округа-2, - на уровне области-3.	3

<b>1.11.</b>	Результаты участия воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных СП, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: - на уровне района-1, - на уровне округа-2, - на уровне области, РФ-3.	3
	<b>Итого:</b>	<b>28</b>
<b>2.</b>	<b><i>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</i></b>	
<b>За сложность контингента – не менее 13% воспитателям и помощникам воспитателей</b>		
<b>2.1.</b>	Превышение плановой наполняемости группы: - превышение -1, - по плану - 0.	1
<b>2.2.</b>	Наличие интегрированных детей с особыми возможностями здоровья: - имеются - 2, - отсутствуют - 0.	2
	<b>Итого:</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Посещаемость – не менее 25% воспитателям и помощникам воспитателей</b>	
<b>3.1.</b>	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в СП (в среднем по группе или по СП): - увеличение-2, - стабильно-1, - уменьшение-0.	2
<b>3.2.</b>	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - низкий (10%)-2, - средний (20%)-1, - высокий (30%)-0.	2
<b>3.3.</b>	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): - отсутствие-3, - наличие-0.	3
<b>3.4.</b>	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий: - отсутствию-3, - наличие-0.	3
	<b>Итого:</b>	<b>10</b>
<b>4.</b>	<b><i>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</i></b>	
<b>За создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25%</b>		
<b>4.1.</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания: - отсутствие-3, - наличие-0.	3

<b>4.2.</b>	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом): - уменьшение-3, - увеличение-0	3
<b>4.3.</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние закреплённых помещений: - отсутствие-3, -наличие-0.	3
	<b>Итого</b>	<b>9</b>
	<b>Всего</b>	<b>50</b>

Приложение 2

### Оценочный лист

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы учителя  
ГБОУ ООШ с.Малая Глушица

Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_  
На период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Значение критериев	Максимальная оценка	Самое оценка	Оценка экспертной группы
<b>1. Позитивные результаты образовательной деятельности</b>					
1.1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся: - снижение – 1 балл, - отсутствие – 2 балла	20__/20__ уч.г. - _____ учащихся 20__/20__ уч.г. - _____ учащихся	2		
1.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних изменений) – 1балл	Средний балл по ОУ – _____ Средний балл по предмету: 20__/20__ уч.г. _____	1		

		20__/20__уч.г.____			
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету – 10 баллов	Округ:___учащихся ОУ:_____учащихся	10		
1.4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - окружной – 1 балл, - областной – 2 балла	(название конкурса, результат – копия документа)	2		
1.5.	Проведение открытых уроков (мастер-классов): - уровень ОУ – 1 балл, - окружной – 2 балла	(дата, тема урока, класс, предмет)	2		
1.6.	Участие в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссиях (в зависимости от уровня): - уровень ОУ- 1 балл, - муниципальный – 2 балла, - окружной – 3 балла, - областной – 4 балла.	( приложить ксерокопию документа)	4		
1.7.	Выступление на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня ОУ): - окружной – 1 балл, - областной – 2 балла	( приложить ксерокопию документа)	2		
1.8.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках: - отсутствие – 1 балл, - наличие – (-1) балл		1		
<b>Итого:</b>			<b>24</b>		
<b>2.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</b>					
2.1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе: - школьный - 1 балл - окружной - 2 балла - областной - 3 балла, но не более 10 баллов	(Ф.И. учащихся, предмет, уровень)	10		
2.2	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе: - школьный – 1 балл - районный - 2 балла	(Ф.И. учащихся, уровень, копия документа)	10		

	- окружной - 3 балла - областной - 4 балла, но не более 10 баллов				
2.3	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призов), организованных на бесплатной основе: - школьный – 1 балл - районный - 2 балл - окружной - 3 балла - областной - 4 балла - федеральный – 5 баллов, но не более 10 баллов.	(копия подтверждающего документа)	10		
2.4.	Наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством работника: - уровень ОУ- 1 балл, - окружной уровень – 2 балла.	(название, уровень)	2		
2.5.	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ): - разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ОВЗ; - организация обучения и воспитания детей с ОВЗ в инклюзии; - сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (школьный ПМПк).		2		
2.6.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня): - уровень ОУ – 1 балл, - районный уровень – 2 балла.	(предоставить ксерокопии работ)	2		
			<b>Итого:</b>	<b>36</b>	
<b>3.Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя</b>					
3.1.	Повышение (сохранение) охвата детей горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%): - снижение – (-1) балл, - сохранение – 1 балл, - повышение – 2 балла.	Сентябрь 20__ г: _____ % уч-ся Май 20__ г.: _____ % уч-ся	2		
3.2.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: – снижение – 1 балл, - отсутствие – 2 балла.	20__ /20__ уч.г.: _____ уч-ся 20__ /20__ уч.г.: _____ уч-ся	2		

3.3.	Доля родителей, регулярно посещающих родительские собрания: - менее 50% - (-1) балл, - от 51% до 75% - 1 балл, - от 76% и выше – 2 балла	20__/20__ уч.г.: _____ % родителей	2		
3.4.	Посещение классом учреждений культуры и спорта – 1 балл за каждое посещение, но не более 10 баллов	(Перечислить места посещения)	10		
<b>Итого:</b>			<b>16</b>		
<b>4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>					
4.1.	Использование ИКТ-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени: - менее 10% - (-1) балл, - более 10% - 1 балл, - более 30% - 2 балла, - более 50% - 3 балла	_____ %	3		
4.2.	Ведение электронного документооборота (АСУ РСО): - по функционалу классного руководителя – 1 балл, - по функционалу учителя-предметника – 2 балла, - по функционалу администратора – 10 баллов.	(назвать функционал)	10		
4.3.	Соответствие школьного сайта Методическим рекомендациям «Перечень и регламент обновления информационных материалов официального сайта ОУ в сети Интернет»: - до 50% - 10 баллов, - от 51% до 90% - 20 баллов, - от 91% до 100% - 30 баллов.	_____ %	30		
4.4.	Качественное заполнение отчётов на сайте «Наша новая школа», регионального мониторинга и т.п.: - без исправлений – 30 баллов, - повторный, с исправлениями – 10 баллов		30		
4.5.	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса: - участие до 3 в течение года – 1 балл, - участие до 5 в течение года – 2 балла - участие до 5 в течение года – 3 балла	(приложить подтверждающие документы)	3		
<b>Итого:</b>			<b>76</b>		
<b>Всего:</b>			<b>152</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

Подписи членов экспертной группы:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

### Оценочный лист

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы административно-хозяйственного персонала  
ГБОУ ООШ с.Малая Глушица

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

На период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Значение критериев	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
<b>5. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>					
5.1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода – 10 баллов		10		
5.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 10 баллов		10		
5.3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) – 10 баллов	За 20__ год – За 20__ год -	10		
<b>Итого:</b>			<b>30</b>		

<b>6. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>					
6.1	Соблюдение техники безопасности и охраны труда при организации образовательного процесса: - отсутствие – 1 балл, - наличие – (-1) балл.		1		
6.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 10 баллов		10		
6.3	Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние закреплённых помещений – 10 баллов		10		
6.4	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся – 10 баллов	20__/20__ уч.г. – _____% 20__/20__ уч.г. - _____%	10		
		<b>Итого:</b>	<b>31</b>		
<b>Всего</b>		<b>Всего:</b>	<b>61</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

Подписи членов экспертной группы: \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ /



оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и  
 эффективности работы сотрудников  
 СП ГБОУ ООШ с.Малая Глушица д/с «Ладушки»

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

На период \_\_\_\_\_

№	Критерии	Значение критериев	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка экспертной группы
<b>1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности:</b>					
<b>За инновационные технологии - не менее 24% (педагогам)</b>					
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по ОУ): - от 50% до 70% воспитанников показывают результат на высоком уровне - 1 балл, - 71% и выше – 2 балла.	_____ %	2		
1.2.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по СП): - выше среднего по СП-1 балл, - на прежнем уровне – 0 баллов.	20__/20__ уч.г.: _____%  20__/20__ уч.г.: _____%	1		
1.3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня образовательного учреждения): - окружной – 1балл, - областной – 2балла.	(указать уровень, приложить копию документа)	2		
1.4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - окружной – 1балл, - областной – 2 балла.	(указать уровень, приложить копию документа)	2		

<b>1.5.</b>	Внедрение парциальных программ, инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и т.д.): - применяется более 2 – 2 балла; - применяется 1 – 1 балл; - не применяется – 0 баллов.	(перечислить)	2		
<b>1.6.</b>	Участие педагогов в методической работе на разных уровнях: - уровень СП-1балл, - районный-2 балла, - окружной-3 балла.	(уровень, копия документа)	3		
<b>1.7.</b>	Использование в учебно-воспитательном процессе внешних ресурсов: - используются постоянно-2 балла, - используются редко-1балл, -не используются-0 баллов.	Постоянно/редко/ не используются	2		
<b>1.8.</b>	Распространение педагогического опыта: - на уровне ОУ-1балл, - на уровне района-2 балла, - на уровне округа-3балла.	(уровень)	3		
<b>1.9.</b>	Участие в общественной жизни СП (праздников, профсоюзной деятельности, работа в комиссиях и т.д.): - за каждый вид деятельности – 1балл, но не более 5 баллов.	(перечислить)	5		
<b>1.10.</b>	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности СП: - на уровне района-1балл, - на уровне округа-2 балла, - на уровне области-3 балла.	(указать уровень, приложить копию материала)	3		
<b>1.11.</b>	Результаты участия воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных СП, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: - на уровне района-1балл, - на уровне округа-2 балла, - на уровне области, РФ-3 балла.	(приложить копии наград)	3		
		<b>Итого:</b>	<b>28</b>		
<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>					
<b>За сложность контингента – не менее 13% (воспитателям, помощникам воспитателям)</b>					

<b>2.1.</b>	Превышение плановой наполняемости группы: - превышение -1, - по плану - 0.		1		
<b>2.2.</b>	Наличие интегрированных детей с особыми возможностями здоровья: - имеются - 2, - отсутствуют - 0.		2		
		<b>Итого:</b>	<b>3</b>		
<b>3. Посещаемость – не менее 25% (воспитателям, помощникам воспитателям)</b>					
<b>3.1</b>	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в СП (в среднем по группе или по СП): - увеличение-2 балла, - стабильно-1балл, - уменьшение-0 баллов.	В среднем по СП ____ дней 20__/20__уч.г. ____ дней 20__/20__уч.г. ____ дней	2		
<b>3.2.</b>	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - низкий (10%)-2 балла, - средний (20%)-1балл, - высокий (30%)-0 баллов.	20__/20__уч.г.: ____% 20__/20__уч.г.: ____%	2		
<b>3.3.</b>	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): - отсутствие-3 балла, - наличие-0 баллов.		3		
<b>3.4</b>	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий: - отсутствию-3 балла, - наличие-0 баллов.		3		
		<b>Итого:</b>	<b>10</b>		
<b>4. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов:</b>					

<b>За создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25%</b>					
<b>4.1.</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания: - отсутствие-3балла, - наличие-0 баллов.			3	
<b>4.2.</b>	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом): - уменьшение-3 балла, - увеличение-0 баллов.			3	
<b>4.3.</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние закреплённых помещений: - отсутствие-3балла, -наличие-0 баллов.			3	
	<b>Итого:</b>			<b>9</b>	
	<b>Всего:</b>			<b>50</b>	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«    » \_\_\_\_\_ 20   г.

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника)

Подписи членов экспертной группы: \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ /