

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива школы

Горячева И.Г.

17 декабря 2021 г.

От работодателя:

И. о. директора ГБОУ ООШ

с. Красные Ключи

Ширшова Н.А.

17 декабря 2021 г.



**Изменения в Коллективный договор
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы
им. П.В. Алексахина с. Красные Ключи муниципального
района Похвистневский Самарской области**



Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от 17 декабря 2021 г.

В Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы им. П.В. Алексахина с. Красные Ключи муниципального района Похвистневский Самарской области внести следующие изменения:

1. В Приложение №2 к Коллективному договору.

Утвердить Положение об оплате труда работников ГБОУ ООШ с. Красные Ключи в новой редакции

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоувого коллектива школы


«17» декабря 2021г Горячева И.Г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 54/1 от 17 декабря 2021г

и.о. директора ГБОУ ООШ

с. Красные Ключи

 Ширшова Н.А.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и порядке установления доплат,
надбавок и стимулирующих выплат работникам государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы
им. П.В. Алексахина с. Красные Ключи
муниципального района Похвистневский Самарской области**

Принято

общим собранием трудового коллектива
Решение № 3 от 17 декабря 2021 г

Содержание

1. Общие положения.
2. Формирование и структура фонда оплаты труда.
3. Распределение специального фонда оплаты труда.
4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.
5. Порядок премирования.
6. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам
7. Порядок оказания материальной помощи.
8. Приложение №1. Критерии и показатели эффективности (качества) труда педагогических работников ГБОУ ООШ с. Красные Ключи.
9. Приложение № 2. Критерии и показатели эффективности (качества) труда работников СП «Детский сад Родничок » ГБОУ ООШ с. Красные Ключи и СП «Детский сад Солнышко» Ёгинского филиала ГБОУ ООШ с. Красные Ключи.
10. Приложение № 3. Критерии и показатели эффективности (качества) труда административно – хозяйственного персонала ГБОУ ООШ с. Красные Ключи.

1. Общие положения.

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

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

1.2.1. Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

1.2.2. Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83 «О внесении изменения 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»».

1.2.3. Постановления Правительства Самарской области от 29.09. 2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым».

1.2.4. Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007 г. № 118 «О внесении изменений в постановление 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»».

1.2.5. Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201 «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»».

1.2.6. Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

1.2.7. Приказа 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».

1.2.8. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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».

1.2.9. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.2.10. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

1.2.11. Приказа министерства образования и науки Самарской области № 8-од от 08.02.2010 «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»».

1.2.12. Постановления Правительства Самарской области от 26.05.2011 г. № 204 «О внесении изменений в постановление 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»».

1.2.13. Приказа министерства образования и науки Самарской области № 4-од от 18.01.2012 «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»».

1.2.14. Постановления Правительства Самарской области от 25.09.2012 г. № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.15. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 г. №3-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».

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

1.2.17. Постановление Правительства Самарской области от 12.12.2012 №739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.18. Постановление Правительства Самарской области от 21.03.2013 №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.19. Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2012 №576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

1.2.20. Постановление Правительства Самарской области от 16.12.2013 №762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

1.2.21. Постановление Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.22. Постановление Правительства Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.23. Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 №186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.24. Постановление Правительства Самарской области от 29.12.2015 года №904 «Об утверждении базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования для образовательных учреждений, корректирующих коэффициентов к утверждаемым базовым нормативам затрат, нормативов

финансирования образовательной деятельности и поправочных коэффициентов к утвержденным нормативам финансирования в Самарской области, а также перечня государственных услуг (работ) с указанием реестровых номеров, содержания и условий их оказания (с изменениями на 22 марта 2016 года).

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

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

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

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

2. Формирование и структура фонда оплаты труда.

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

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

ФОТ – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

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

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

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

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

1) базового фонда в размере не менее 78,66 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее **59,54 % от базового фонда**;

фонд оплаты труда прочего персонала в размере не более **18,65 %** от базового фонда;

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

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и

дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

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

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

2) стимулирующего фонда в размере не более 21,34% от фонда оплаты труда работников.

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

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

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПн = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot K_{гр} \cdot K_{кв} \cdot K_{зн} + Д + Сп$$

где $ЗПн$ - 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;

$K_{гр}$ - 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.

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

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

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.245}}}{(a_1b_1 + a_2b_2 + \dots + a_{11}b_{11})365}$$

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

ФОТ_{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.

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

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

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

$$ЗПр = ЗПср Кр Ккв Кзн + Ср$$

где *ЗПр* - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

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

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

$$ЗПр = ЗПср Кр Ккв Кзн$$

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

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

Kp - 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;

Kкв - 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;

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

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

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

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

2.11. Изменение размеров должностного оклада работников дошкольных учреждений производится:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Д – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и нормативов финансового обеспечения (92,84 – 98,18% от нормативов финансового обеспечения);

Н – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

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

2.17. Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 69,6% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих образовательный процесс, в части реализации образовательных программ дошкольного образования;

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

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

2.19. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 30,4% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного

учреждения, осуществляющих образовательный процесс, в части реализации образовательных программ дошкольного образования;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.26. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

3. Распределение специального фонда оплаты труда.

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

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

70% педагогическим работникам, 30 % административно-хозяйственному персоналу.

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

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

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

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

- за проверку тетрадей и письменных работ до 25%;
- за наставничество до 25%;
- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, спортзалом, мастерскими, пришкольным участком и т.д.) до 10%;
- за организацию горячего питания школьников до 10 %;
- за обслуживание вычислительной техники и ИКТ до 10 %;
- за администрирование АСУ РСО до 10 %;
- за администрирование АИС кадры до 10%;
- за внесение данных в Е-услуги до 10%;
- за ведение школьного сайта до 10 %;
- за ведение бухгалтерского сайта до 10 %;
- за ведение документации по делопроизводству до 10 %
- за заведование структурным подразделением и филиалом до 20 %;
- за организацию воспитательной работы в школе до 10 %;
- за организацию деятельности с детьми ОВЗ до 10 %;
- за организацию работы службы примирения до 10%;
- за организацию работы по технике безопасности в школе до 10 %
- за организацию работы по пожарной безопасности в школе до 10 %;
- за организацию работы по электробезопасности в школе до 10 %;
- за организацию антитеррористической работы в школе до 10 %;

- за ведение воинского учёта до 10 %;
- за работу по гражданской обороне до 10 %;
- за организацию работы школьной библиотеки до 10%;
- за организацию работы по персональным данным до 10%

3.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими квалификационную категорию работников (коэффициент - 1,2 для педагогических работников, имеющих высшую категорию; 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию).

- группа оплаты труда ОУ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученную степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования.

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

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) **не менее 4%** тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- за работу повышенной материальной ответственности до 100%.;
- доплаты за работу в ночное время **35%**, ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (оплачивается в двойном размере, либо по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 113, 153 ТК РФ));
- доплаты за сверхурочную работу (в соответствии со ст.152 ТК РФ);
- доплаты за совмещение профессии, должности (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 21,34% фонда оплаты труда работников и вводится в целях решения региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности (качества) труда.

4.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в

том числе руководителю образовательного учреждения в размере до 3% от стимулирующего фонда ОУ.

4.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в соотношении:

- для педагогов – периодический характер выплат (составляет 70% от стимулирующей части ФОТ);

- для всех работников ОУ разовый характер выплат (составляет до 30% от стимулирующей части фонда);

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

- 70% педагогическим работникам, 30 % административно-хозяйственному персоналу в ГБОУ ООШ с. Красные Ключи.

4.6. Периодические стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются для педагогических работников 1 раз в год сроком на год (с января по декабрь).

4.7. Педагоги школы представляют руководителю ОУ лист оценивания профессиональной деятельности. Форма, содержание листа оценивания утверждается директором школы, приказом по ОУ. Форма и содержание листа оценивания может быть изменена, дополнена.

- до 15.01 ежегодно представление работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме, утвержденной приказом директора школы;
- директор школы издает приказ о создании экспертной комиссии по выполнению всей процедуры установления выплат;
- экспертная комиссия, в течение трех дней обрабатывают материалы самоанализа работников, осуществляет подсчет баллов, набранных работниками в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы;
- протокол заседания комиссии с прилагаемыми к ним таблицами оценивания по каждому работнику представляется директору школы;
- директор рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету школы на следующий день после завершения работ;
- до 18.01 ежегодно Управляющий совет школы рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- до 19.01 ежегодно на основании решения Управляющего совета школы директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат;
- 20.01. работник, несогласный с оценкой результативности труда, имеет возможность подать апелляцию в комиссию.

4.8. Оценочный лист профессиональной деятельности педагога утверждается руководителем ОУ 1 раз в год по состоянию с января по декабрь.

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

4.10. Все работники ОУ могут получать разовые стимулирующие выплаты, согласно критериев и результатов труда на основании приказа директора.

4.11. Разовые стимулирующие выплаты могут распределяться руководителем ОУ, по представлению заместителя руководителя ОУ и по результатам качества труда, согласно критериям данного Положения.

4.12. Размер и количество разовых стимулирующих выплат конкретного работника ОУ максимальными размерами не ограничен, но в пределах 50% от стимулирующей части ФОТ.

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

4.14. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиНСО.

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

4.16. **Надбавки за эффективность (качество) работы** устанавливаются на основании прилагаемых (**приложение №1**) критериев оценки эффективности (качества) работы в ГБОУ ООШ с. Красные Ключи Похвистневского района Самарской области .

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

- 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 работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

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

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

5. Порядок премирования.

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

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

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

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

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

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

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

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

- качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, культурно-развлекательных, спортивно-оздоровительных мероприятий;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур и других видов контроля;
- качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности;
- устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, оборудования;
- качественную защиту творческих проектов, участие в различных мероприятиях, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
- высокие результаты обучающихся по итогам государственной итоговой аттестации выпускников;
- работу в аттестационных комиссиях, жюри на уровне образовательного учреждения и округа;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство в работе;
- высокую результативность (первое, второе, третье место) по итогам конкурсов профессионального мастерства различного уровня;
- качественное проведение открытых уроков, занятий, мастер-классов, семинаров и др. в зависимости от уровня;
- активное участие в праздничных мероприятиях;
- активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году;
- активное участие в проведении ремонтных работ в Учреждении;
- своевременное и качественное выполнение особо важных видов работ по образовательной и (или) хозяйственной деятельности;
- по итогам учебного и календарного года (четверти, квартала);
- в связи с праздничными (День Учителя, День Защитника Отечества, Международный женский день «8 Марта») и юбилейными (50 лет, 55 лет - для женщин, 60 лет - для мужчин) датами.

5.8. Основными условиями премирования являются:

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

6. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам

6.1. Осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее - денежная выплата) производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной

квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в Школу или СП на основное место работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

6.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

7. Порядок оказания материальной помощи.

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

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ ООШ с. Красные Ключи
«Утверждаю»
И.о директора ГБОУ ООШ с. Красные Ключи
_____ Н.А. Ширшова

Оценочный лист
самоанализа профессиональной деятельности педагога

Ф.И.О. педагога _____

Дата подачи _____

Общее количество полученных баллов _____

Лист оценивания качества работы педагогического работника					
№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможно количество баллов	Полученное количество баллов	
				Самооценка(балл)	Экспертная оценка
	1. Результативность деятельности педагога 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 преподаваемому учителем предмету(-ам): положительная динамика -4 балла; стабильный результат - 3 балла. Примечание: средний балл рассматривается в сравнении с результатами учителя за год, предшествующий отчетному; в 1-х классах средний балл подсчитывается по результатам контрольных срезов.	Средний балл по итогам уч. года. Сведения из АСУ РСО; сводная таблица учителя; справка рук. МО по 1 кл.	4		
1.2.	Снижение численности обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов - 0 баллов; отсутствие неуспевающих учащихся (по итогам учебного года)- 1 балл; наличие неуспевающих учащихся - (-1 балл).	Сведения из АСУ РСО	1		
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации: русский язык, математика – 4 балла за класс; доля неуспевающих выпускников (математика, русский язык) ниже среднего значения по образовательному округу – 2 балла; доля неуспевающих выпускников выше среднего значения по образовательному округу – 0 баллов. Предметы по выбору —3 балла (свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель), 2 балла (от 30 % до 60% обучающихся), 1 балл (до 30 % обучающихся). Наличие неуспевающих обучающихся по предметам по выбору - (-0,5 балла) за каждого обучающегося.	Протоколы ОГЭ	определяется количеством классов		
1.4.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам): соответствие по одному предмету - 1 балл; соответствие по двум предметам - 2 балла.	Протоколы ОГЭ; сведения из АСУ РСО	2		
1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА): -ниже среднего значения по образовательному округу -0 баллов; -на уровне среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку – 2 балла; по предметам по выбору: свыше 60 % обучающихся, выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель -1,5 балла; от 30 % до 60% обучающихся- 1 балл; до 30 % обучающихся- 0,5 балла; -выше среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку – 3 балла; по предметам по выбору: свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель-2 балла; от 30 % до 60% обучающихся - 1.5 балла ; до 30 % обучающихся - 1 балл.	Протоколы ОГЭ	определяется количеством классов		
1.6	Результаты независимой оценки качества обучения (ВПР, РКР, НИКО): отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты- 2 балла; доля неуспевающих обучающихся ниже среднего значения по муниципалитету – 1 балл.	Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения	2		

1.7	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся класса результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР по преподаваемому учителем предмету(-ам): соответствие по одному предмету – 0,5 балла; соответствие по двум предметам - 1 балл. Несоответствие по одному предмету –(-0,5 балла); несоответствие по двум предметам –(-1 балл)	Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения сведения из АСУ РСО	1		
1.8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений-0,5 баллов; наличие обоснованных жалоб-0 баллов	Журнал по итогам уч.года	0,5		
1.9	Достижение высокого уровня обученности в классах, где преподает учитель. Уровень обученности по результатам итоговых письменных работ, промежуточной аттестации в 5-8 классах выше или соответствует уровню по предмету: - математика, русский язык (70%) - 4 балла; физика (80% и выше) -3 балла; - история, обществознание география, биология, иностранный язык, информатика, химия (80% и выше) - 3 балла; -начальная школа (2-4 классы): математика, русский язык (80% и выше)-3 балла	Таблица учителя с результатами итоговых тестов и средним значением по классам (1 раз в год)	4		
1.10	Снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов-0,5 балла;отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)– 1 балл.	Справка ОДН Информация классного руководителя	1		
1.11	Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО -1 балл;на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО -0,5 балла	Информация классного руководителя из АСУ РСО	1		
1.15	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных классным руководителем, в объединениях дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года и в каникулярный период), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% - 0,5 балла	Информация классного руководителя из АСУ РСО	0,5		
1.16	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в проекты по патриотическому воспитанию, в т.ч. РДШ, Юнармия, волонтерского движения, ЮИД (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем - 2 балла; -поддержка и сопровождение какого-либо детского, юношеского движения и т.д. – 1-3 балла	Статистические данные о регистрации Пакет документов по сопровождению	5		
1.17	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем или классным руководителем, в социальных проектах:наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя – 0,5 балла; призовое место в (очных) конкурсах социальных проектов на районном уровне-1 балл; окружном уровне- 2 балла; областном и выше-3 балла (при наличии экспертизы на уровне школы); -результативность участия обучающихся или классного коллектива в мероприятиях: КТД на школьном уровне – 1 балл за призовое место. (Примечание: баллы не суммируются); отказ от участия в КТД- (-1 балл); в конкурсе классных портфолио - 1 балл за призовое место; отсутствие портфолио - (- 1 балл); - в конкурсах на уровне района и округа: участие - 1 балл, наличие призового места -2 балла; участие на зональном уровне- 2 балла, наличие призового места-3 балла; участие на областном уровне-3 балла; призовое место на областном уровне-4 балла	Приказ, грамота, диплом, сертификат. Паспорт социального проекта. Сводная таблица классного руководителя	9		
1.18	Доля обучающихся, вовлеченных учителем и классным руководителем, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в	Приказ по ОО	1		

	среднем по ОО - 1 балл; имеет положительную динамику-0.5 баллов.				
	ИТОГО				
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня): наличие учащихся, ставших победителями или призёрами очных предметных олимпиад: в на окружном и районном уровне –3 балла за 1-2 учащихся (по предмету); 3 и более учащихся (по предмету) - 6 баллов; на уровне области – 4 балла за ученика; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика; наличие учащихся, получивших поощрение- 1,5 балла(по каждому предмету независимо от количества обучающихся); -организация участия детей в очных предметных олимпиадах школьного уровня (1-9 классы) по количеству классов: - 0,5 балла. -организация участия детей в очных предметных олимпиадах окружного уровня - 1 балл, областного -2 балла, всероссийского-3 балла за ученика или группу.	Приказ, грамота, диплом, сводная таблица по участию обучающихся; протокол МО	18		
2.2.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): наличие учащихся, ставших победителями или призёрами на школьном уровне-1 балл; районном уровне-2 балла за ученика или группу; окружном уровне – 3 балла за ученика или группу; на уровне области –4 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика или группу . (При наличии экспертизы на уровне школы и проектов различной тематики); -организация участия детей в очных конференциях районного уровня - 1 балла; окружного уровня - 2 балл, зонального - 3 балла за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -4балла за ученика или группу. (При наличии экспертизы на уровне школы и проектов различной тематики).	Приказ, грамота, диплом, таблица по участию обучающихся; паспорт проекта	10		
2.3.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) : «Экология», «Патриотическое воспитание», «Волонтерство», «Ученическое самоуправление» , проекты «РДШ»: наличие учащихся, ставших победителями или призёрами: на районном уровне – 1 балл за ученика или группу; окружном уровне – 2 балла за ученика или группу; зональном - 3 балла за ученика или группу; на уровне области – 4 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика, команду или группу. Примечание: баллы суммируются; -организация (очного) участия детей в олимпиадах, фестивалях и конкурсах районного уровня - 0,5 баллов; окружного - 1 балл, зонального - 1,5 балла за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -2 балл за ученика или группу (независимо от количества конкурсов); -наличие учащихся, ставших победителями или призёрами в заочных конкурсах, фестивалях: на районном и окружном уровне –1 балл за ученика или группу; на областном-2 балла, всероссийском- 3 балла, международном – 4 балл за ученика, команду или группу (независимо от количества конкурсов) - организация (заочного) участия в олимпиадах, фестивалях и конкурсах различного уровня – 0, 5 баллов	Приказ, грамота, диплом, информация из Интернета. Таблица по участию обучающихся	19		

2.4.	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 образова-нием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне образовательного округа –2 балла; на зональном уровне - 3 балла; на уровне области – 4 балла: российском уровне-5 баллов.	Сводная таблица по участию учащихся. Приказ, грамота, диплом.	5		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты-1 балл.	Статистика по сменам «Вега» , «Сириус»	1		
2.6.	<i>Участие обучающихся</i> -в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленных на раннюю профориентацию-1 балл; -в региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся - 1 балл; --в мероприятия, по ознакомлению обучающихся о структурой экономики территории или региона (экскурсии, поездки, встречи, дни открытых дверей) - 1 балл; -в региональном проекте «Билет в будущее» -2 балл; -участие родителей в различных мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся -1 балл; -в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»-1 балл; наличие победителей и призеров в мероприятиях движения JuniorSkills-2 балла. Примечание: баллы суммируются.	Договоры, приказы Расчет по формуле. Статистические данные План мероприятий	7		
	ИТОГО				
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1.	Участие педагогических работников ОО в мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся и (семинары, конференции, форумы, круглые стол, мастер-классы :на школьном уровне- 1 балла; на районном-2 балл, окружном уровне – 3 балла, на областном уровне и выше-4 балла. Примечание: баллы не суммируются, при наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих.	Сертификаты, благодарственные письма, программа мероприятия,	2		
3.2.	Результативность участия учителя в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки на окружном уровне-1 балл	Приказ, сертификат. грамота	1		
3.3.	Наличие обучающихся у учителя, в т.ч. 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 РЭШ; Учи.ру, Яндекс.Учебник; Онлайн-платформа «Скайенг», Издательство «Просвещение», «Лекториум»: не менее 3 % от общего числа обучающихся классов, в которых преподает учитель-1 балл.	Скриншот Интернет-страницы с ИУП обучающихся на платформах	1		
3.4.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО- 2 балла	Отчет из АСУ РСО	2		
3.5.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование	Разработка урока, занятия;	2		

	функциональной грамотности у обучающихся: презентация методической разработки урока, внеурочного занятия, авторских заданий по ФГ (не менее 5 заданий) на уровне ОО - 1 балл; на уровне округа-1,5 балла; области-2 балла.	авторские задания по ФГ			
3.6.	Наличие общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью-1 балл	Скриншот страницы	1		
	ИТОГО				
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1.	Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных как самим ОУ (в зависимости от уровня), так и в ходе проведения мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах :на школьном уровне-1 балл; на районном-2 балла, окружном уровне – 3 балла, на областном уровне – 4 балла, на российском уровне -5 балла (При наличии экспертизы на уровне школы); работа в качестве экзаменатора – собеседования ,эксперта итогового собеседования в 9-х классах; работа в качестве эксперта (за исключением экспертов ГИА) — 1 балл, организатор (за исключением организаторов ГИА) - 1 балл , члена жюри на мероприятиях районного, окружного, областного уровней - 1 балл; -наличие авторских публикаций на официальном сайте школы, официальных аккаунтах ОО, в периодических изданиях, сборниках, Интернет-ресурсах-1 балл.	Сводная таблица учителя. Программа мероприятия; сертификат, диплом, приказ	8,5		
4.2.	Результаты участия работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): -(победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне – 1,5 балла, районном уровне -2 балла; окружном уровне – 3 балла, зональном- 4 балла; областном уровне – 5 баллов, на российском уровне - 6 баллов; - участие работника в конкурсах профессионального мастерства на школьном уровне-1 балл; районном -1,5 балла; на окружном- 2 балла; зональном-3 балла; областном и выше –4 балла. (При наличии экспертизы на уровне школы); -результаты участия работника в заочных конкурсах методических разработок (в т.ч. патриотической направленности), учрежденных МО и НСО и СИПКРО, на окружном уровне - 2 балл, областном- 3 балла; - участие работника в заочных конкурсах методических разработок, учрежденных МО и НСО и СИПКРО, на окружном и районном уровне — 2 баллов, областном- 3 балл.	Приказ, сертификат, диплом	11		
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог. Результаты участия молодого педагога в мероприятиях различного уровня: -участие молодых педагогов в мероприятиях школьного уровня – 0,5 балла; районного и окружного уровня-1 балл; областного -1,5 балла; - результативность участия молодых педагогов в мероприятиях школьного уровня – 1 балл; городского и окружного уровня-1,5 балла; областного -2 балла. За методическое сопровождение и организацию деятельности - предметно-методического объединения на школьном уровне - до 20 баллов; работа в качестве руководителя УМО городского уровня - дополнительно 1 балл; окружного- 2 балла; областного-3 балла.	Приказы, документация руководителя МО Лист профессионального роста молодого педагога (сертификаты, грамоты приказы; программа мероприятия) План работы наставника	25		
4.4.	Использование IT–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени – 1 балл; -участие в образовательном проекте «Урок цифры» и иных циклах открытых онлайн-уроков-1 балл; отказ от участия -(-1 балл);	Журнал учета использования оборудования;	3,5		

	-сертификация педагогических работников, прошедших повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ» (1 курс – 0,5 балла, 2 курса – 1 балл, 3 курса и более — 1,5 балла	Рабочие программы Скриншот сайта, интернет-страницы Сертификат			
	ИТОГО				
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: при уровне 80% - 1 балл; 81-90 % - 2 балла; свыше 90% - 3 балла.	Информация классного руководителя	3		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Журнал учета несчастных случаев	1		
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов- Доля обучающихся-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО составляет от 55% и выше (от общей численности обучающихся классов, в которых преподает учитель) -1 балл; -наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет – 2-4 % -2 балла, 5% и выше -3 балла	Статистические данные; приказ	4		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся: 1 балл	Сведения ГИБДД; Протоколы ГИБДД	1		
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:победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне – 1,5 балла, участник на школьном уровне – 1 балл.	Приказ, сертификат, грамота	1,5		
	ИТОГО				
	ВСЕГО				

Подпись работника : _____ / _____ /

Дата заполнения: _____ 20____ года

Подпись председателя экспертной группы _____ / _____ /

Члены экспертной комиссии:

_____ / _____ /

**Лист оценки эффективности (качества) работы
сотрудников СП «Детский сад Родничок» ГБОУ ООШ с. Красные Ключи
и СП «Детский сад Солнышко» Ёгинского филиала ГБОУ ООШ с. Красные Ключи**

	Наименование критерия (количество определяется положением о распределении выплат)	Подтверждающий документ	Самооценка (балл)	Оценка комиссии (балл)
I.	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>			
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДОО: Частично соответствует – 1 б., Соответствует – 2 б., Осуществляется творческий (авторский) подход – 3 б.	Справка руководителя ДОО		
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75-79% – 1 б., 80-89% – 2 б., 90 % и более – 3 б.	Аналитическая справка по результатам анкетирования		
1.3	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 – 1 б., - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 б.	Справка руководителя ДОО (по заключению ППк/ПМПК)		
1.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. Есть жалобы – 0 б., Нет – 1 б.	Справка руководителя ДОО		
1.5	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей Да – 1 б., Нет – 0 б.	Справка руководителя ДОО		
	<i>Итого по блоку:</i>			
II.	<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>			
2.1	Результаты участия воспитанников в окружных, региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник):	Диплом, сертификат		

	Окружной уровень – 1 б., Региональный уровень – 2 б., Федеральный уровень – 3 б.			
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: На первом (отборочном) этапе – 1 б., Во втором (очном) этапе – 2 б., Победа во втором (очном) этапе – 3 б.	Диплом, сертификат		
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, олимпиадах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образования (не учтенные в п. 2.1, 2.2 т.п.) (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 1 б., Региональный уровень – 2 б., Федеральный уровень – 3 б.	Диплом, сертификат		
	Итого по блоку:			
III.	<i>Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) и организационно-методической деятельности педагога в образовательном процессе</i>			
3.1	Результат использования инновационных технологий (проектная деятельность, новые формы организации занятий и т. д.). Да – 1 б., нет – 0 б.	Аналитическая справка		
3.2	Результат использования новых форм работы с родителями. Да – 1 б., нет – 0 б.	Аналитическая справка		
3.3	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Да – 1 б., Нет – 0 б.	Справка руководителя ДОО		
3.4	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений: Обновляемый 1 раз в 2 недели – 1 б., Чаше 1 раза в 2 недели – 2 б.	Аналитическая справка, скриншот		
3.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий: ОО, муниципалитет – 1 б., Окружной, региональный уровень – 2 б., РФ, международный уровень – 3 б.	Приказ, свидетельство		
3.6	Повышение квалификации, прохождение курсов (до 36 ч. – 1 б., 36-72ч. – 2 б, свыше 72ч. -3б.)	Свидетельство		
3.7	Результаты участия педагогов в очных конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) На муниципальном уровне - 0,5 б., На окружном уровне - 1 б., На региональном уровне - 2 б., Победители регионального или окружного уровня – 3 б.	Диплом, сертификат		
3.8	Результаты участия педагогов в <u>дистанционных</u> конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) На муниципальном уровне - 0,5 б., На окружном уровне - 1 б., На региональном уровне - 2 б., Победители регионального или окружного уровня – 3 б.	Диплом, сертификат		
3.9	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитет – 1 б.,	Диплом, сертификат		

	Окружной, региональный уровень – 2 б., РФ, международный уровень – 3 б.			
3.10	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) ОО, муниципалитет – 1 б., Окружной, региональный уровень – 2 б., РФ, международный уровень – 3 б.	Диплом, сертификат		
3.11	Открытые занятия на семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) ОО, муниципалитет – 1 б., Окружной, региональный уровень – 2 б., РФ, международный уровень – 3 б.	Диплом, сертификат		
3.12	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне: 50-70% - 2 б., более 70% - 3 б.	Справка руководителя ДОО		
3.13	Положительная динамика в освоении воспитанниками образовательных программ. Да – 1 б., нет – 0 б.	Аналитическая справка по результатам мониторинга		
IV.	<i>За сложность контингента, за посещаемость: педперсонал, помощники воспитателя, медсестра</i>			
4.1	Организация занятий по подгруппам детей разного возраста Да – 1 б., нет – 0 б.	Справка руководителя ДОО		
4.2	Наличие детей раннего возраста (с 1 года до 2 лет) Да – 1 б., нет – 0 б.	Справка руководителя ДОО		
4.3	Положительная динамика в коррекционной работе с детьми, имеющими отклонения в физической и психической работе (дети-инвалиды) Да – 1 б., нет – 0 б.	Справка руководителя ДОО		
4.4	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	Справка руководителя ДОО		
4.5	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости	Справка руководителя ДОО		
	<i>Итого по блоку:</i>			
V.	<i>За создание условий для сохранения здоровья воспитанников (все сотрудники)</i>			
5.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности. Есть	Справка		

	замечания – 0 б., нет – 1 б.	руководителя ДОО		
5.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) Да – 1 б., нет – 0 б.	Справка руководителя ДОО		
5.3	Участие в благоустройстве территории и здания (баллы могут суммироваться): Работа на клумбах – 1 б.; косметические ремонты – 1 б.; уборка территории – 1 б.	Справка руководителя ДОО		
5.4	Участие в создании предметно-развивающей среды детского сада (баллы могут суммироваться): Оформление помещений детского сада – 1 б., Участие в утренниках, мероприятиях – 1 б., Подготовка к конкурсам, семинарам – 1 б.	Справка руководителя ДОО		
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания: Есть замечания – 0 б., нет – 1 б.	Справка руководителя ДОО		
5.6	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников, отсутствие фактов травматизма среди воспитанников: Есть жалобы и предписания – 0 б., нет – 1 б.	Справка руководителя ДОО		
5.7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: Есть нарушения – 0 б., нет – 1 б.	Справка руководителя ДОО		
5.8	Отсутствие нарушение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: Есть нарушения – 0 б., нет – 1 б.	Справка руководителя ДОО		
	Итого по блоку			

Подпись работника: _____/_____/

Подпись председателя экспертной группы: _____/_____/

Члены экспертной группы: _____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Дата заполнения: _____

**Критерии и показатели эффективности (качества) труда
административно – хозяйственного персонала
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы
им. П.В. Алексахина с. Красные Ключи
муниципального района Похвистневский Самарской области**

Критерии оценивания эффективности работы главного бухгалтера, бухгалтера для определения стимулирующих выплат.

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

Критерии оценивания эффективности работы завхоза для определения стимулирующих выплат.

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

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

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

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения.	3	
2	Качественное ведение, своевременное заполнение	3	

	трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них.		
3	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников.	3	
4	Ведение учета больничных листов сотрудников.	3	
5	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив.	3	
6	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив.	3	
7	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения.	3	
8	Своевременное списание и уничтожение документов.	3	
9	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	3	
10	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники.	3	
11	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	3	
12	Использование в работе специализированных компьютерных программ.	3	
	Итого	36	

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

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

Критерии оценивания эффективности работы уборщика служебных помещений для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	3	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	3	
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники	3	

	безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3	
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	3	
	Итого	15	

Критерии оценивания эффективности работы сторожа для определения стимулирующих выплат.

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

Критерии оценивания эффективности работы дворника для определения стимулирующих выплат.

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ ООШ с. Красные Ключи

Критерии оценивания эффективности работы помощника воспитателя для определения стимулирующих выплат.

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

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

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

Критерии оценивания эффективности работы прачки, кастелянши для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Увеличение объема работ: стирка дорожек, паласов, штор и т.д..	3	
2	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря.	3	
3	Отсутствие предписаний по итогам проверок	3	

4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	3	
	Итого	12	

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

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

Критерии оценивания эффективности работы уборщика служебных помещений для определения стимулирующих выплат.

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

Критерии оценивания эффективности работы сторожа для определения стимулирующих выплат.

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

Критерии оценивания эффективности работы дворника для определения стимулирующих выплат.

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

Протокол № 3

17 декабря 2021года

Председатель собрания: Ширшова Наталья Александровна

Секретарь собрания: Поздьева Татьяна Георгиевна

Повестка дня:

1. Внесение изменений в Положение об оплате труда работников ГБОУ ООШ с. Красные Ключи.

По первому вопросу:

Слушали Ширшову Наталью Александровну, и. о. директора школы. Она ознакомила работников с внесением изменений в Положение об оплате труда работников ГБОУ ООШ с. Красные Ключи.

Решили: принять изменения в Положение об оплате труда работников
ГБОУ ООШ с. Красные Ключи.

Председатель собрания

Секретарь

Ширшова Н.А.

Поздеева Т.Г

