

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
трудового коллектива  
ГБОУ СОШ с. Верхние  
Белозерки  
Протокол №4  
от 08.12.2025 года  
Председатель общего  
собрания Соболева Т.И.  
Соболева Т.И.

ПРИНЯТО:  
Управляющим советом  
ГБОУ СОШ с. Верхние  
Белозерки  
Протокол №1  
от 10.12.2025 года  
Ермолаева Н.Н.  
Ермолаева Н.Н.  
Председатель управляющего  
совета.

УТВЕРЖДАЮ:  
И.о. директора ГБОУ СОШ  
с. Верхние Белозерки  
Приказ № 225-од  
от 10.12.2025 года

Колодин М.Н.  
Колодин М.Н.



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области (далее – учреждение):

- порядок распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательной школы;
- порядок распределения фонда оплаты труда работников дошкольного образования.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2026 года и действует до принятия нового положения.

1.3. Настоящее положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617

«Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431

«Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолог педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 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"

Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

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»;

Постановление Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.98 N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих"

Федеральный закон от 22.04.2024 №91-ФЗ «О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации»

Постановление Правительства Самарской области от 11 декабря 2025 года № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области»;

Постановление Правительства Самарской области от 15 декабря 2025 года № 857 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

1.4. Оплата труда работников учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных между работодателем и работниками учреждения, в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении.

## **2. Формирование фонда оплаты труда, порядок выплаты.**

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

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования.

2.3. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах утвержденных нормативных затрат с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

2.5. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения

2.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 60.2 ТК РФ).

Срок, в течении которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (ст. 151 ТК РФ).

2.7. Директор учреждения выплачивает работникам компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права (Приложение № 1).

2.8. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением.

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

2.10. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца и заработная плата за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже части должностного оклада (оклада), тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.11. Заработная плата может выплачиваться по заявлениям работников по зарплатным пластиковым картам через отделения Сбербанка России. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работодатель. Заработная плата может переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. В случае, когда работник заключает договор с кредитной организацией самостоятельно, все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работник.

2.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику,

работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленной срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) начисляются из фактически невыплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации, нормативно правовых актов Самарской области, регламентирующих оплату труда, настоящее Положение подлежит изменению.

### **3. Формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников общеобразовательной школы.**

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым" и от 17.12.2015 N 847 "О дополнительном финансировании оплаты труда работников образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и

культуры».

**3.2. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле**

$$\text{ФОТ} = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + E + T + Y,$$

где  $NRO_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

$D_{ki}$  - 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;

ОЗ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения "Российская академия наук", ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее - базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

$E$  - объем средств областного бюджета на осуществление ежемесячной региональной выплаты, предусматриваемый исходя из двенадцатикратного размера данной выплаты, установленного постановлением Правительства Самарской области на соответствующий

календарный год, на каждую штатную единицу;

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

### **3.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:**

1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх - часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык, информатика, технология, при наполняемости класса не менее 25 человек);
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2) специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Кроме того, в соответствии с постановлением Правительства Самарской области об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам дошкольных образовательных учреждений устанавливается ежемесячная региональная выплата.

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, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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 учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

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

4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

3.4. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом**

4.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный

процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{п}} = БЧ_{\text{п}} + СП_{\text{п}} + СТ_{\text{п}},$$

где  $ЗП_{\text{п}}$  – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

**$БЧ_{\text{п}}$  – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:**

$$БЧ_{\text{п}} = C_{\text{п}i} \times K_{\text{мк}} \times K_{\text{пр}} \times H \times Y_{\text{п}} \times 4,2 \times K_{\text{гр}} + C_{\text{к}i} \times H \times Y_{\text{п}} \times 4,2,$$

где  $C_{\text{п}i}$  – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по  $i$ -й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

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

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

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

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

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

1.00 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{\text{пр}}$  – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в

размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом учреждения;

$N$  – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

$У_n$  – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$  – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология) проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

**$СП_n$  – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:**

$$СП_n = ((БЧ_n \times K_{зн}) - БЧ_n) + ((БЧ_n \times K_{нм}) - БЧ_n) + Д,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере

образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

$K_{\text{нм}}$  – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

**СТ<sub>п</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:**

$$\text{СТ}_{\text{п}} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В},$$

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_{\text{п}} \times \text{K}_{\text{кв}}) - \text{БЧ}_{\text{п}},$$

где  $K_{\text{кв}}$  – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

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

Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора учреждения.

4.2. На основании постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 № 40-П, доведение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом

образовательного учреждения до минимального размера оплаты труда, должно осуществляться:

До минимального размера оплаты труда (МРОТ) доводится базовая часть заработной платы из расчета 18 часов в неделю педагогической нагрузки пропорционально отработанному времени включая:

- стимулирующие выплаты (надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию);
- выплата молодым специалистам (в соответствии с законом Самарской области от 06.07.2015 № 76- ГД «О молодом специалисте в Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»);
- выплаты из специального фонда оплаты труда (выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»);
- выплаты определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки).

Если педагогическая нагрузка работника превышает 18 часов в неделю, то превышающая часть педагогической нагрузки оплачивается из расчета базовой части без доведения до МРОТ.

Если педагогическая нагрузка работника менее 18 часов в неделю, то доведение до МРОТ производится пропорционально педагогической нагрузке.

Если работник работает в учреждении по двум трудовым договорам (основному и внутреннему совместительству), то доведение до МРОТ осуществляется по каждому трудовому договору.

Расчет доведения до МРОТ 18 часов педагогической нагрузки складывается, начиная от наименьшей наполняемости классов по возрастанию.

## **5. Формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной**

## платы работников дошкольного образования.

5.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\Phi_{\text{ОТ}} = \sum_{i=1}^k \left( \frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + \text{ОЗ} + \text{Е} + \text{Т} + \text{У},$$

где

$NROP_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

$NPU_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

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

$N_z$  - количество месяцев в  $z$ -ом 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;

$T$  - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

$\text{ОЗ}$  - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями);

Е - объем средств областного бюджета на осуществление ежемесячной региональной выплаты, предусматриваемый исходя из двенадцатикратного размера данной выплаты, установленного постановлением Правительства Самарской области на соответствующий календарный год, на каждую штатную единицу;

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы" и от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

5.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов, компенсационных и иных обязательных выплат.

5.4. Должностные оклады работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных постановлением Правительством Самарской области на 25%.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

5.5. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

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

5.7. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулёзной интоксикацией;

доплата педагогическим работникам за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист".

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

5.8. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

выплаты помощникам воспитателя и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);

ежемесячные надбавки за выслугу лет.

5.9. Кроме того, в соответствии с постановлением Правительства Самарской области об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам дошкольных образовательных учреждений устанавливается ежемесячная региональная выплата.

5.10. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами 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).

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.

## **6. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

6.2. Заработная плата директора образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

Заработная плата директора образовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_p = БЧ_p + СП_p + СТ_p,$$

где  $ЗП_p$  – заработная плата руководителя учреждения;

$БЧ_p$  – базовая часть фонда оплаты труда руководителя учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

где  $ЗП_{пср}$  – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих

образовательный процесс в соответствии с учебным планом в учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$K_p$  – 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;

$Ч_p$  – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_p$  – специальная часть фонда оплаты труда директора образовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_p = (ЗП_{пер} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пер} \times K_p) + М,$$

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

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

$СТ_p$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_p = C_p,$$

где  $C_p$  – величина стимулирующих выплат руководителю учреждения, которая устанавливается учредителем.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат и выплат материальной помощи директору учреждения устанавливается учредителем.

6.3. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), учреждения устанавливается директором в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг},$$

где  $ЗП_{зг}$  – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), учреждения;

$БЧ_{зг}$  – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пер} \times K_p + П,$$

где  $ЗП_{пер}$  – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

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

- 1-я группа – до 1,6;
- 2-ая группа – до 1,3;
- 3-ая группа – до 1,1;
- 4-ая группа – до 1,0.

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

$СП_{зг}$  – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пер} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пер} \times K_p) + P,$$

где  $K_{зн}$  – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук,

почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТ<sub>зг</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C<sub>p</sub> - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения.

6.4. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются министерством образования Самарской области.

## **7. Порядок и условия оплаты труда прочего персонала, учебно- вспомогательного персонала**

7.1. Оплата труда прочего персонала, учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

7.2. Заработная плата прочего персонала, учебно-вспомогательного персонала состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

7.3. Должностные оклады (оклады) прочего персонала, учебно-вспомогательного персонала (работников учреждения, за исключением директора, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом), определяются в соответствии с постановлением

Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

7.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора.

7.5. С учетом условий труда прочему персоналу, учебно-вспомогательному персоналу производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

7.6. Размеры и условия назначения выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Стимулирующие выплаты прочему персоналу, вспомогательному персоналу учреждения производятся в соответствии с Приложением 2, 3 настоящего Положения.

## **8. Единовременные выплаты и поощрения**

8.1. Единовременная премия работникам учреждения может быть установлена в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокие достижения в работе (получение наград и поощрений, званий по профессии, награждение государственными или ведомственными наградами, призовые места, звания лауреата профессиональных конкурсов);
- за положительные результаты деятельности Учреждения за месяц, квартал, первое полугодие учебного года, учебный год;
- в связи с Международным женским днем, Днем защитника Отечества, профессиональным праздником **Международный День Учителя**, [День работников дошкольного образования](#).

На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера

работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении от должностного оклада или в фиксированной денежной сумме и максимальным размером не ограничивается.

## **9. Порядок выплаты материальной помощи**

9.1. Работникам образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. 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).

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

Приложение № 1 к  
положению об оплате труда

**Положение о порядке распределения специальной части фонда оплаты труда  
работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки  
муниципального района Ставропольский Самарской области**

**с. Верхние Белозерки  
муниципального района Ставропольский  
Самарской области**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения специального фонда оплаты труда работников.

1.2. Система оплаты из специального фонда труда работников учреждения устанавливается:

Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолог педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 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"

Настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования механизма нормативного финансирования, повышения эффективности механизма оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Право на доплату имеют все работники общеобразовательного учреждения, педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно- вспомогательный персонал (как основные, так и совместители).

## **2. Порядок и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда**

2.1. Специальная часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя компенсационные, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

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

2.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

2.4. Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя следующие выплаты:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ).

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист» которые устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, которые устанавливаются в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4% от базового оклада, должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий

труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

- доплата за работу в ночное время – за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере за фактически отработанное время. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

- доплата за сверхурочную работу – первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, а последующие — в двойном.

Оплата сверхурочной работы сторожа (вахтера) производится один раз в год в заработную плату за декабрь, после подсчета часов переработки по окончании учетного периода (учетный период – год).

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

- доплата за выполнение работ различной квалификации. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

- пособия по листам нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем: 3 дня оплачивает работодатель.

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования

2.5. Выплаты из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ устанавливаются 2 раза в год: с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа.

2.6. Размер выплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ устанавливается приказом руководителя учреждения. Выплаты могут устанавливаться в

процентном отношении или в фиксированном размере.

2.7. Доплаты и выплаты могут быть уменьшены в размере или отменены директором учреждения в случае ухудшения качества работы, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины со стороны работника.

### **3. Виды и размеры доплат из специального фонда оплаты труда**

3.1. Из специального фонда оплаты труда производятся следующие доплаты:

3.1.1. Работникам общеобразовательной школы:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями – до 3000 рублей,
- доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ – 500 рублей,
- доплаты педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) – до 1000 рублей;
- доплаты педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися – до 5000 рублей
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников – до 15000 руб.;
- доплаты за заведование пришкольным участком - до 3000 рублей;
- доплаты за заведование школьным музеем - до 3000 рублей;
- доплаты за заведование школьным театром - до 3000 рублей;
- доплаты за работу с библиотечным фондом - до 7000 рублей;
- доплаты за работу в программе bus.gov – до 7000 рублей;
- доплаты за расширение зоны обслуживания на территории школы (уборка пришкольного участка, заведование гардеробом) - до 5000 рублей;
- доплаты за работу по ведению электронного документооборота и делопроизводства, за ведение школьной документации - до 8000 рублей;
- доплаты за осуществление персонифицированного учёта и предоставление отчётности в ПФР – до 5000 рублей;
- доплаты за ведение документации по охране труда – до 12000 рублей;
- доплаты за ведение учета военнообязанных – до 5000 рублей;
- доплаты за учет, хранение и ведение бланков строгой отчетности – до 5000 рублей;
- доплаты за обеспечение пожарной безопасности, ведение документации по пожарной безопасности – до 5000 рублей;
- доплаты за организацию антитеррористической защищенности, ведение документации по антитеррористической защищенности – до 5000 рублей;
- доплаты за организацию ГО, ведение документации по ГО – до 5000 рублей;
- доплаты за ведение отчетности в центр занятости – до 2000 рублей;

- доплаты за сопровождение АСУ РСО, сайта, АИС Кадры – до 5000 рублей;
  - наставничество - до 3000 рублей;
  - за руководство «Точкой Роста» - до 5000 рублей;
  - доплаты за заведование Юнармейский отряд «Патриот» – до 5000 рублей;
  - доплаты за заведование литературного клуба – до 3000 рублей;
  - доплаты за заведование школьного медицентра – до 3000 рублей;
  - доплаты за заведование отряд ЮИД – до 3000 рублей;
  - доплаты за заведование методической службой – до 3000 рублей;
  - доплаты за заведование школьным спортивным клубом – до 3000 рублей;
  - доплаты за заведование шахматным клубом – до 3000 рублей;
  - доплаты за заведование Профорientация (профильные смены) – до 3000 рублей;
  - доплаты за ведение документации питания школьников – до 3000 рублей;
  - доплаты за ведение школьного сайта – до 3000 рублей;
  - доплаты за организацию и информационное сопровождение олимпиады – до 3000 рублей;
  - доплаты за ведение взаимодействия с Российским обществом «Знание» – до 3000 рублей;
  - доплаты за заведование отряд ЮИД – до 3000 рублей;
  - доплаты за тестирование иностранных граждан – до 3000 рублей;
  - доплаты за заведование функциональной грамотностью – до 3000 рублей;
  - доплаты за наставничество – до 3000 рублей;
- 3.1.2. Работникам дошкольного образования:
- за увеличение объема работ по должности помощник воспитателя, уборку веранд, территорий - до 6000 рублей;
  - бухгалтеру за осуществление персонифицированного учёта работников, выполнение особо важных для учреждения работ – до 12000 руб;
  - за ведение кадровой документации - до 5000 рублей
  - за сопровождение АСУ РСО, сайта, АИС Кадры – до 5000 рублей
  - за работу по ведению электронного документооборота - до 5000 рублей
  - за ведение документации по охране труда – 2000 рублей;
  - за ведение кружковой работы – до 3500 рублей;
  - за уборку территории, уход за газонами – до 3000 рублей;
  - за пошив, ремонт костюмов к мероприятиям до 2500 рублей;
  - выплаты за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) (в том числе с задержкой психического развития) устанавливаются в следующих размерах:
  - учителю – логопеду – 20% от должностного оклада;
  - педагогу-психологу – 20% от должностного оклада;
  - воспитателю группы комбинированной направленности – 20% от должностного оклада;

**Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательной школы государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области**

**с. Верхние Белозерки  
муниципального района Ставропольский  
Самарской области**

## 1. Общие положения

Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников **государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области** (далее - Учреждение).

Настоящее положение разработано на основании следующих документов:

а) постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»

б) Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолог педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

в) Трудового кодекса Российской Федерации,

г) Федеральных законов от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,

д) Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

е) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Право на доплату имеют все работники учреждения (педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал (как основные, так и совместители)) стаж работы которых в данном учреждении составляет не менее 4 месяцев.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директора

учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается учредителем.

## **2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательной школы.**

2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников учреждения составляет от 15% до 20% от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (75 % – педагогические работники, 25 % – административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал), который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе директору учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.2. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- 3 % стимулирующего фонда директору учреждения;
- 75 % на стимулирующие педагогическим работникам школы
- 12 % на стимулирующие выплаты административно - хозяйственному персоналу
- 6 % на стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру;
- 4 % на разовые выплаты

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя следующие выплаты:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию
- за результативность и качество работы (эффективность труда);
- за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

2.4. **Ежемесячная надбавка за выслугу лет** устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

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

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от базовой части фонда оплаты труда работников. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, и устанавливается в следующих размерах:

- для педагогических работников общеобразовательной школы:

0,5 % - при выслуге от 3 до 10 лет;

1,0 % - при выслуги от 10 лет и выше;

**2.5. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию** выплачивается при наличии у педагогического работника квалификационной категории, установленной по результатам аттестации.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается с учетом повышающего коэффициента, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника и устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

## **2.6. Стимулирующие выплаты по критериям и их балльной оценки.**

2.6.1. Для определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс, используются критерии оценки результативности и качества работ (эффективности труда) (п. 3 настоящего положения). Используемые критерии и их балльная оценка согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом директора школы.

Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником

по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками.

2.6.2. Экспертный совет проводит экспертизу представленных работниками Листов оценивания (Приложение № 1) и направляет директору Школы соответствующий протокол заседания экспертного совета на основании, которого издается приказ об установлении педагогическим работникам стимулирующих выплат.

2.6.3. Установление стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс, осуществляется 1 раз в год: с 01 сентября по 31 августа. Работники до 25 августа представляют экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора школы;

2.6.6. Вновь прибывшим педагогическим работникам надбавки за результативность и качество работы назначаются через 4 месяца работы в учреждении. При увеличении количества работников, имеющих надбавки за результативность и качество работы, автоматически изменяется стоимость 1 балла, вследствие чего изменяются надбавки за результативность и качество работы работников. Вновь прибывший работник через 4 месяцев работы предоставляет экспертной комиссии самоанализ деятельности. Экспертная комиссия в течении 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работника по итогам полугодия. На основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет в течении 2-х рабочих дней Учреждения согласовывает показатели деятельности работника. На основании решения Управляющего совета Учреждения директор в течении 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

2.6.7. Директор школы и заместители директора имеют право на установление стимулирующих выплат длительного характера по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях. Размер стимулирующей выплаты директору школы устанавливается приказом руководителя Центрального управления министерства образования и науки Самарской области по представлению Управляющего совета учреждения.

2.6.8. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

2.6.9. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

— стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы) (для педагогов);

— отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеклассной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, была возложена на данного работника;

— отсутствие дисциплинарных взысканий.

Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяется учреждением самостоятельно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от количества набранных баллов за качество труда работников учреждения.

Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работникам учреждения приказом директора учреждения с указанием срока их применения на основании протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения.

**2.7. Надбавка за интенсивность и напряженность работы**, характеризуется выполнением работы, требующей повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, работ, требующих повышенного внимания).

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы определяется учреждением самостоятельно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и устанавливается как фиксированной суммой, так и в процентном отношении к должностному окладу работника без учета доплат и надбавок.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора учреждения и выплачивается с даты, установленной приказом.

2.8. Из экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на следующие выплаты:

- **Единовременная премия за выполнение особо важных или срочных работ** работникам учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда (за качественную организацию и проведение различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций), выполнение работ особой важности, носящих разовый характер и не предусмотренных должностной инструкцией, оперативность решения возникающих вопросов и проблем, своевременное реагирование и ликвидация

последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций, подготовка учреждения к началу учебного года, к зимнему сезону.

Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Премия устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

- **Единовременная премия за высокие результаты работы** (месяц, квартал, год) выплачивается работникам учреждения за качественный результат труда.

Единовременная премия за высокие результаты работы устанавливается работникам приказом директора учреждения. Премия устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

Премииальные выплаты максимальными размерами не ограничены.

Премирование работников является правом, а не обязанностью руководителя учреждения и зависит от наличия денежных средств по соответствующим источникам.

### **3. Система критериев оценки качества образования**

Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей качества труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг;

результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения;

результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе;

результативность организационно-методической деятельности педагога;

обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

**3.1. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах.**

#### **3.1.1. Позитивные результаты образовательной деятельности:**

Положительная динамика или сохранение значение среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому предмету

Доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету на уровне начального, основного общего образования выше, чем в среднем по предметам МО соответствующего предметного цикла по каждому уровню

Доля выпускников, преодолевших минимальный порог на ОГЭ по преподаваемому предмету, составляет 100 %

Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работе учителя,

проявляемая в достижениях обучающихся (на основании ППК, ПМПК) (участие в олимпиадах, конкурсах и тд)

Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур – ВПР, окружные УТР, ДР и т.п. (кроме ОГЭ)

Доля обучающихся, выполнивших практико-ориентированные задания (функциональная грамотность) в ВПР, ГИА( за каждый преподаваемый предмет)

Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)

Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) (программа, протокол, справки) или наличие публикаций работ обучающихся и/или работников в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)

Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках

Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому предмету

Доля обучающихся выпускных 9-х выбравших на ГИА экзамен по физике или химии или биологии.

Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5- бальной шкале, на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»

### **3.1.2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся:**

Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)

Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме ВсОШ), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами органов управления образованием (в зависимости от уровня)

Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника

Наличие грантовых проектов, выполненных под руководством работника

### **3.1.3. Результативность развития талантов у обучающихся:**

Наличие призёров/победителей в окружном этапе, региональном этапе, Всероссийском этапе Всероссийской олимпиады школьников

Наличие призеров/победителей Всероссийского конкурса сочинений

Наличие призеров/победителей этапов конференции «Взлет»

Удельный вес охвата обучающихся платным горячим питанием

Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних

### **3.1.4. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя:**

Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)

Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленного учителем или классным руководителем, в социальных проектах или мероприятиях (волонтерство, патриотизм, профориентация, экология, музей и т.д)

Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций

Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по школе или имеет положительную динамику

Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях

Отсутствие обучающихся, нарушивших положение инструкций по проведению ГИА ( по итогам всех периодов ГИА)

Доля обучающихся 1-9- х классов, использующих многофункциональный сервис обмена информации МАХ

Доля родителей, осуществивших привязку аккаунта АСУ РСО к аккаунту Госуслуг (ЕСИА)

Своевременное выставление текущих отметок в электронный журнал АСУ РСО, домашнего задания.

### **3.1.5. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий:**

Использование в работе учителя (преподавателя) личного кабинета «Конструктора рабочих программ»

Использование педагогом платформы ЦОК Универсальная библиотека цифрового образовательного контента

Использование автоматизированных средств обеспечения мониторинга качества обучения (Модуль МСОКО АСУ РСО)

Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по школе или имеет положительную динамику

Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения

Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем или классным руководителем, ставших победителями или призерами

спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденных распорядительными актами органов управления образованием (в зависимости от уровня)

Положительная динамика доли обучающихся у учителя физической культуры из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающегося, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, в сравнении с предыдущим отчетным периодом. (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (<https://www.gto.ru>))

Выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения несовершеннолетних

Создание условий для обучения лиц с ОВЗ:

- участие в ППК консилиуме

### **3.1.6. Эффективная организация охраны жизни и здоровья**

### **3.2. Источниками информации о деятельности учителя являются:**

итоговые ведомости успеваемости по предметам;

документация заместителей директора по блокам деятельности;

диагностические карты и листы оценивания педагогической деятельности, заполняемые учителем;

паспорта здоровья учащихся;

статистически обработанные результаты наблюдений педагога-психолога и социального педагога;

мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг.

### **3.3. Порядок установления доплат и надбавок**

Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых учреждением на оплату труда.

Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными – на полгода.

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

окончание срока действия надбавки;

наличие дисциплинарного взыскания;

наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, была возложена на данного работника.

4. В соответствии с вышеназванными критериями оценки деятельности разрабатываются:

- Лист оценивания эффективности (качества) работы педагогического работника

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области. (Приложение № 4)

Приложение № 3 к  
положению об оплате труда

**Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образования государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области**

**с. Верхние Белозерки  
муниципального района Ставропольский  
Самарской области**

## 1. Общие положения

Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области (далее - Учреждение).

Настоящее положение разработано на основании следующих документов:

а) Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 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"

б) Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолог педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

в) Трудового кодекса Российской Федерации,

г) Федеральных законов от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,

д) Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

е) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Право на доплату имеют все работники учреждения (педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал (как основные, так и совместители)) стаж работы которых в данном учреждении составляет не менее 4 месяцев.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директора учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат

руководителю учреждения устанавливается учредителем.

## **2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников дошкольного образования.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за счет и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда работников дошкольного образования.

2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда работников дошкольного образования составляет от 35 % до 40 % от фонда оплаты труда работников дошкольного образования учреждения.

2.3. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- 96 % на стимулирующие выплаты работникам, осуществляющим обеспечение образовательной деятельности и присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;
- 4 % на разовые выплаты.

2.4. Стимулирующая часть фонда работникам, осуществляющим обеспечение образовательной деятельности и присмотр и уход за детьми дошкольного возраста включает в себя следующие выплаты:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется 55 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется 15 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.5. **Стимулирующие выплаты по критериям и их балльной оценки.**

2.5.1. Для определения размера стимулирующих выплат за результативность и качество работы работникам, осуществляющим обеспечение образовательной деятельности и присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, используются критерии оценки деятельности работников

(п. 3 настоящего положения). Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

2.5.2. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками.

2.5.3. Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

- работник в срок до 25 августа представляет председателю экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора школы;
- экспертная комиссия проводит экспертизу самоанализа работников до 31 августа;
- на основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет Учреждения утверждает показатели деятельности работников до 1 сентября;
- на основании решения Управляющего совета Учреждения директор в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы длительного характера.

Установление стимулирующих выплат работникам, в соответствии с утвержденными критериями, осуществляется 1 раз в год: с 01 сентября по 31 августа.

Экспертная комиссия в количестве не менее 3-х человек и председатель назначается приказом директора ГБОУ сроком на 1 год.

2.5.4. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в учреждении – 4 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска), стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента представления в экспертный совет самоанализа, при этом происходит перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам учреждения дошкольного образования. По выходе из декретного отпуска стимулирующие выплаты назначаются по результатам самоанализа работника, утвержденного комиссией по распределению стимулирующих выплат, в период предшествующий уходу работника в декретный отпуск.

2.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники" и "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 надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При

отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

2.7. Разовые выплаты а так же выплаты из экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на выплаты следующего характера:

- **Единовременная премия за выполнение особо важных или срочных работ** работникам учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда (за качественную организацию и проведение различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций), выполнение работ особой важности, носящих разовый характер и не предусмотренных должностной инструкцией, оперативность решения возникающих вопросов и проблем, своевременное реагирование и ликвидация последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций, подготовка учреждения к началу учебного года, к зимнему сезону.

Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Премия устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

- **Единовременная премия за высокие результаты работы** (месяц, квартал, год) выплачивается работникам учреждения за качественный результат труда.

Единовременная премия за высокие результаты работы устанавливается работникам приказом директора учреждения. Премия устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

Премииальные выплаты максимальными размерами не ограничены.

Премирование работников является правом, а не обязанностью руководителя учреждения и зависит от наличия денежных средств по соответствующим источникам.

### **3. Критерии эффективности работы.**

3.1. 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.

3.2. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности и присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, используются критерии оценки деятельности по пяти направлениям:

#### 1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

1.1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:

частично соответствует;

соответствует;

соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход

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)

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;

специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей

1.4. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений

1.5. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО

1.6. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей

1.7. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава

группы)

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения
  - 2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
  - 2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:
    - на первом (отборочном) этапе;
    - во втором (очном) этапе;
    - победа во втором (очном) этапе
  - 2.3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе
  - 3.1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН
  - 3.2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений
  - 3.3. Результативность участия работников наполнении сайта детского сада
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога
  - 4.1. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)
  - 4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)
  - 4.3. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)
  - 4.4. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и

других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного

- 4.5. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)
- 4.6. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)
- 4.7. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов
- 4.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
- 4.9. Участие работника в составе творческих групп
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей
- 5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)
- 5.2. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья
- 5.3. Наличие в группе детей разного возраста
- 5.4. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса
- 5.5. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников
- 5.6. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований
- 5.7. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса
- 5.8. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (<https://www.gto.ru>))
- 5.9. Качественное благоустройство

6. В соответствии с вышеназванными критериями оценки деятельности разрабатываются:

- Лист оценивания эффективности (качества) работы старшего воспитателя структурного подразделения «детского сада "Солнышко"» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области. (Приложение № 5)

- Лист оценивания эффективности (качества) работы воспитателя, музыкального работника, инструктора по физической культуре структурного подразделения детского сада государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области. (Приложение № 6)

- Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя-логопеда структурного подразделения детского сада «Солнышко» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области. (Приложение № 7)

- Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога-психолога структурного подразделения детского сада «Солнышко» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области. (Приложение № 8)

- Лист оценивания эффективности (качества) работы помощника воспитателя структурного подразделения детского сада «Солнышко» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский Самарской области. (Приложение № 9)

7. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами 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).

#### 8. Порядок установления доплат и надбавок

Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых учреждением на оплату труда.

Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными – на полгода.

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

окончание срока действия надбавки;

наличие дисциплинарного взыскания;

наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, была возложена на данного работника.

Приложение №4  
к Положению об  
оплате труда работников  
ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки

*"Утверждаю"*  
*и.о. директор*  
*ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки*  
*/Колодин М. Н./*

**Критерии и показатели, используемые для оценки результативности деятельности учителей  
для распределения стимулирующей части ФОТ в ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки за 2025-2026г.**

Самоанализ деятельности педагога (ФИО)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Расчёт показателя	Баллы	Подтверждающие документы	Учитель	Экспертная комиссия
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Положительная динамика или сохранение значение среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому предмету	Положительная динамика Сохранение	2 1	Отчет учителя-предметника за отчетный период(данные АСУ РСО)	
	2	Доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету на уровне начального, основного общего образования выше, чем в среднем по предметам МО соответствующего предметного цикла по каждому уровню	НОО: не менее 50 % ООО: не менее 25 %	1 1	Средний балл по предмету за отчетный период (данные АСУ РСО)	
	3	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог на ОГЭ по преподаваемому предмету, составляет 100 %	100%	1	Аналитическая справка администрации	
	4	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работе учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании ППК, ПМПК) (участие в олимпиадах, конкурсах и тд)	Участие Победитель/призер	1 2	Аналитическая справка администрации	
	5	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур – ВПР, окружные УТР, ДР и т.п. (кроме ОГЭ)	По 1 предмету По 2 предметам По 3 предметам	1 2 3	Форма отчета	

	6	Доля обучающихся, выполнивших практико-ориентированные задания (функциональная грамотность) в ВПР, ГИА( за каждый преподаваемый предмет)	Их доля более 50% Более 75% 100%	1 1,5 2	Анализ ВПР и результатов ГИА (в разрезе отдельных предметов)			
	7	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие/призёр Окружной уровень Региональный, Всероссийский, международный уровень	2/3 3/4 4/5	Аналитическая справка администрации (заявка, грамота, сертификат)			
	8	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) (программа, протокол, справки) или наличие публикаций работ обучающихся и/или работников в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Окружной уровень  Региональный (всероссийский, международный) уровень	2  3	Аналитическая справка администрации (заявка, программа, сертификат)			
	9	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие наличие	1 -1	Аналитическая справка администрации			
	10	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому предмету	По 1 предмету По 2 предметам По 3 предметам	1 3 5	Сводная ведомость учета успеваемости 9 класса (данные АСУ РСО)			
	11	Доля обучающихся выпускных 9-х выбравших на ГИА экзамен по физике или химии или биологии.	Их доля более 20%	3	Аналитическая справка администрации			
	12	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5- бальной шкале, на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Их доля более 50% Более 75% 100%	1 2 3	Аналитическая справка администрации			
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	13	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	Участие/призёры Школьный уровень Окружной уровень Региональный Всероссийский, международный уровень	1/2 2/3 3/4 4/5	Аналитическая справка администрации (программа, благодарность)		

	14	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме ВсОШ), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами органов управления образованием (в зависимости от уровня)	За каждого призера/победителя Окружной Региональный Федеральный и выше (баллы могут суммироваться, но не больше 10)	2 3 4	Дипломы, грамоты		
	15	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника Наличие грантовых проектов, выполненных под руководством работника	Участие/призёры Школьный уровень Окружной уровень Региональный (всероссийский, международный) уровень	1/2 3/4 4/5	Наличие документов (от разработки до реализации)		
Результативность развития талантов у обучающихся	16	Наличие призёров/победителей в окружном этапе, региональном этапе, Всероссийском этапе Всероссийской олимпиады школьников	За каждого призера/победителя Окружной Региональный Всероссийский (если учитель ведет несколько предметов – баллы суммируются)	2 3 4	Аналитическая справка администрации(протокол итогов)		
	17	Наличие призеров/победителей Всероссийского конкурса сочинений	За каждого призера/победителя окружного этапа За каждого призера/победителя регионального этапа	3 5	Аналитическая справка администрации(протокол итогов)		
	18	Наличие призеров/победителей этапов конференции «Взлет»	За каждого призера/победителя Окружной этап Региональный этап	3/4 4/5	Аналитическая справка администрации(протокол итогов)		
	19	Удельный вес охвата обучающихся платным горячим питанием	Охват детей 70-85% 85-100%	2 3	Аналитическая справка администрации		

	20	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Отсутствие Снижение доли Сохранение доли Повышение доли	2 1 0 -1	Аналитическая справка администрации		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	21	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие пропусков	1	Аналитическая справка администрации		
	22	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленного учителем или классным руководителем, в социальных проектах или мероприятиях (волонтерство, экология, музей и т.д)	<u>Окружной</u> Участие Призер/победитель <u>Региональный</u> Участие Призер/победитель <u>Федеральный</u> Участие Призер/победитель (баллы суммируются, но не более 8)	1 2 2 3 3 4			
	23	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие Наличие	1 -1	Аналитическая справка администрации		
	24	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по школе или имеет положительную динамику	Школьный Выше школьного  (баллы могут суммироваться но не более 8)	1 2	Списки обучающихся, справки, заверенные зам. директора по ВР, Советником, руководителями МО		
	25	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях		Не менее 2 публикации в месяц 1балл	Аналитическая справка		
	26	Отсутствие обучающихся, нарушивших положение инструкций по проведению ГИА ( по итогам всех периодов ГИА)	Отсутствие Наличие	1 -1	Аналитическая справка администрации		

	27	Доля обучающихся 1-9-х классов, использующих многофункциональный сервис обмена информации МАХ	Их доля более 70% Более 90%	2 3	Статистические данные АСУ СРО		
	28	Доля родителей, осуществивших привязку аккаунта АСУ РСО к аккаунту Госуслуг (ЕСИА)	Их доля более 70% Более 90%	2 3	Статистические данные АСУ СРО		
	29	Своевременное выставление текущих отметок в электронный журнал АСУ РСО, домашнего задания.	Своевременно Несвоевременно	1 -1	Статистические данные АСУ СРО		
<b>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>	30	Использование в работе учителя (преподавателя) личного кабинета «Конструктора рабочих программ»	Используют Не используют	1 0	Аналитическая справка администрации		
	31	Использование педагогом платформы ЦОК Универсальная библиотека цифрового образовательного контента	Используют Не используют	2 0	Аналитическая справка администрации, статистические данные		
	32	Использование автоматизированных средств обеспечения мониторинга качества обучения (Модуль МСОКО АСУ РСО)	Ведется мониторинг: За каждый предмет в каждом классе	0,5 Не более 4 б.	Данные АСУ РСО		
	34	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по школе или имеет положительную динамику	<u>Клуб болельщиков</u> 10 – 25 % 26 – 50 % 51 – 100 % Другие направления движения Баллы могут суммироваться, но не более 6 баллов	1 2 3	Списки обучающихся, заверенные зам. директора по УВР, любые подтверждающие документы		
	35	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	Отсутствие протоколов	1	Аналитическая справка администрации		

Эффективна я организация охраны жизни и здоровья	36	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем или классным руководителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденных распорядительными актами органов управления образованием (в зависимости от уровня)	За каждого победителя и призера (команду): Окружной Региональный Всероссийский уровень и выше – 4 балла Баллы могут суммироваться по направлениям, но не более 10 баллов	2 3 4	Дипломы, грамоты, сертификаты участия		
	37	Положительная динамика доли обучающихся у учителя физической культуры из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающегося, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, в сравнении с предыдущим отчетным периодом. (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	50 – 74 % - 75 – 100 %	1 20	Скриншот с сайта ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ) Справка ЦУ		
	38	Выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения несовершеннолетних	выявление	1			
	39	Создание условий для обучения лиц с ОВЗ: - участие в ППК консилиуме	участие в ППК консилиуме	1			

	Ит ог о:						

Подпись учителя \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Подпись председателя ЭС \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены ЭС \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) старшего воспитателя  
СПДС «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки  
за период с \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ г.**

\_\_\_\_\_  
**Ф.И.О.**

№	Критерий оценивания	Обоснование самооценки	Кол-во баллов (заполняет работник)	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭС)	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5	6
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды групп детского сада ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО -частично соответствует от 50% до 70%-1балл -соответствует от 70 % до 90%- 2балла -соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход -3балла	_____ (указать результат, приложить аналитическую справку)			3
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность старшего по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% - 1 балл 80%-89% - 2 балла 90% и более - 3 балла	_____ (указать результат анкетирования родителей)			3



2.2	Наличие педагогов, подготовивших воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе 1 балл во втором (очном) этапе- 2 балла победа во втором (очном) этапе- 3 балла	_____  _____ (указать этап и результат, приложить подтверждающий документ)			3
2.3	Наличие педагогов, подготовивших воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) Участие (очное)/ победит: - на муниципальном уровне (окружном) –1б /2 б - на областном уровне – 2 б / 3 б - на всероссийском уровне 3 б / 4 б (баллы суммируются по уровню)	_____  _____ (указать наименование и уровень конкурса и приложить подтверждающий документ)			9
	<b>Итого:</b>				<b>18</b>
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Да- 1 балл. Нет- 0 баллов	ДА/НЕТ  _____ (указать результат)			1
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений Да- 1 балл. Нет- 0 баллов	ДА/НЕТ  _____ (адрес ресурса)			1
	<b>Итого:</b>				<b>2</b>
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
4.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне (окружном) –2б /1б - на областном уровне – 3 б / 2 б - на всероссийском уровне 4 б / 3 б (баллы суммируются по уровню)	_____  _____ (указать наименование и уровень конкурса и приложить подтверждающий документ)			9

4.2	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне ОУ- 1 балл; - на муниципальном уровне (окружном) –2 балла; - на областном уровне – 3 балла; - на всероссийском уровне 4 балла	_____ _____ (указать результат)			4
4.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90% -1 балл 91%-100% - 2 балла	_____ _____ (указать результат)			2
4.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период свыше 33%- 1 балл	_____ _____ (указать результат)			1
4.5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне ОУ- <b>1 балл</b> ; - на муниципальном уровне (окружном) <b>2 балла</b> ; - на областном уровне – <b>3 балла</b> ; - на всероссийском уровне <b>4 балла</b>	_____ _____ (указать уровень , наименование методического продукта и приложить подтверждающий документ)			4
4.6	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне ОУ- <b>1 балл</b> ; - на муниципальном уровне (окружном) – <b>2 балла</b> ; - на областном уровне – <b>3 балла</b> ; - на всероссийском уровне <b>4 балла</b>	_____ _____ (указать уровень , наименование опыта и приложить подтверждающий документ)			4

4.7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне (окружном) – <b>1 балл</b> ; - на областном уровне – <b>2 балла</b> ; - на всероссийском уровне <b>3 балла</b>	_____ _____ (указать результат)			3
4.8	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне (окружном) – <b>1 балл</b> ; - на областном уровне – <b>2 балла</b> ; - на всероссийском уровне <b>3 балла</b>	_____ _____ (указать уровень, наименование публикаций и приложить подтверждающий документ)			3
4.9	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне (окружном) – <b>2/1 балл</b> ; - на областном уровне – <b>3/2 балла</b> ; - на всероссийском уровне <b>4/3 балла (баллы суммируются)</b>	_____ _____ (указать наименование и уровень конкурса и приложить подтверждающий документ)			9
4.10	Наличие у старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) -на областном уровне – <b>3 балла</b> ; - на всероссийском уровне - <b>5 балла</b>	_____ _____ (указать уровень и приложить подтверждающий документ)			5
4.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Педагог участвует в программе наставничества ОО- <b>1 балл</b> Педагог имеет достижения требуемой результативности- <b>2 балла</b>	_____ _____ (указать результат, приложить подтверждающие документы)			2
	<b>Итого</b>				<b>45</b>
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей</b>					
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости по детскому саду за полгода) стабильно низкий-3 снижение на 1%;-1 снижение на 2%;-2 снижение на 3% и выше-3	_____ _____ (указать результат)			3

5.2	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1%- 1 балл 2%;-2 балла 3% и выше-3 балла	_____ (указать в %)			3
5.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников детского сада во время образовательного процесса Да- 1 балл. Нет- 0 баллов	_____ ДА/НЕТ			1
5.4	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников детского сада Да- 1 балл. Нет- 0 баллов	_____ ДА/НЕТ			1
5.5	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований Да- 1 балл. Нет- 0 баллов	_____ ДА/НЕТ			1
5.6	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса Да- 1 балл. Нет- 0 баллов	_____ ДА/НЕТ			1
<b>Итого:</b>					<b>10</b>
<b>Надбавка за выслугу лет для работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня</b>					
<b>6.</b>	<b>Профессионально квалификационные группы должностей</b>	<b>Стаж работы</b>			<b>%</b>
6.1	- при выслуге от 3 до 10 лет- 10 % должностного оклада - при выслуге свыше 10 лет -15 % должностного оклада	_____			
<b>Итого:</b>					<b>87</b>
<b>ВСЕГО:</b>					

Подпись работника \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(подпись)

Председатель экспертной группы: \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Приложение №6  
к Положению об  
оплате труда работников  
СПДС «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя**  
СПДС «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки  
за период с \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Ф.И.О. _____					
№	Критерий оценивания	Обоснование самооценки	Кол-во баллов (заполняет работник)	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭС)	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5	6
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО -частично соответствует от 50% до 70%- <b>1балл</b> -соответствует от 70 % до 90%- <b>2балла</b> -соответствует / осуществляется творческий(авторский ) подход - <b>3балла</b>	_____ (указать результат, приложить аналитическую справку)			3
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%- <b>1 балл</b> 80%-89%- <b>2 балла</b> 90% и более – <b>3 балла</b>	_____ (указать результат анкетирования родителей)			3

1.3.	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <p>специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует- <b>1 балл</b></p> <p>специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития – <b>2 балла</b></p>	<p>_____</p> <p>(указать результат, приложить информационную справку)</p>			2
1.4.	<p>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений</p> <p><b>Да- 1 балл Нет-0 баллов</b></p>	<p>_____</p> <p>ДА/НЕТ</p>			1
1.5	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <p>20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - <b>1 балл</b>;</p> <p>25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - <b>2 балла</b>;</p> <p>30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - <b>3 балла</b></p>	<p>_____</p> <p>(указать результат)</p>			3
1.6	<p>Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей</p> <p>-частично соответствует от 50% до 70%-<b>1балл</b></p> <p>-соответствует от 70 % до 90%- <b>2балла</b></p>	<p>_____</p> <p>ДА/НЕТ</p>			2
1.7	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за полгода)</p> <p>От 60-до 70%- <b>1 балл</b> ; Свыше70%- <b>2 балла</b></p>	<p>Указать:</p> <p>-посещаемость по группе _____</p> <p>-посещаемость по СПДС _____</p>			2
	<b>Итого:</b>				<b>16</b>

<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального сопровождения</b>			
2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Победитель- <b>3 балла</b> ; Призер - <b>2 балла</b> ; Участник - <b>1 балл</b>	_____		6
		(указать наименование и уровень конкурса и приложить подтверждающий документ)		
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе - <b>1 балл</b> во втором (очном) этапе- <b>2 балла</b> победа во втором (очном) этапе- <b>3 балла</b>	_____		3
		(указать этап и результат, приложить подтверждающий документ)		
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) Участие (очное)/ победит: - на муниципальном уровне (окружном) – <b>1б /2 б</b> - на областном уровне – <b>2 б / 3 б</b> - на всероссийском уровне <b>3 б / 4 б</b> (баллы суммируются по уровню)	_____		9
		(указать наименование и уровень конкурса и приложить подтверждающий документ)		
	<b>Итого:</b>			<b>18</b>
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Да- <b>1 балл</b> Нет- <b>0 баллов</b>	ДА/НЕТ _____		1
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений Да- <b>1 балл</b> Нет- <b>0 баллов</b>	ДА/НЕТ _____		1
		(адрес ресурса)		
3.3	Результативность участия работника в наполнении сайта детского сада: -Новости – (не менее 4 раз за месяц)- <b>1 балл</b> -Методическая копилка (Не менее одного раза в квартал) – <b>1 балл</b> - Проектная деятельность (1 раз в год) – <b>1 балл</b> (Баллы суммируются)	_____		3
		(указать наименование)		
	<b>Итого:</b>			<b>5</b>

4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	<p>Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)</p> <p>- на муниципальном уровне (окружном) – <b>1 балл</b></p> <p>- на областном уровне – <b>2 балла</b></p> <p>- на всероссийском уровне - <b>3 балла (баллы суммируются по уровню)</b></p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать наименование методического продукта и приложить подтверждающий документ)</p>			6
4.2	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</p> <p>-на уровне образовательного округа- <b>1 балл</b> (участник) - <b>2 балла</b>.(победитель).</p> <p>-на уровне области- <b>2 балла</b> (участник) ; <b>3 балла</b>.(победитель)</p> <p>-на всероссийском уровне-<b>3 балла</b> (участник) <b>4 балла</b> (победитель)</p> <p><b>(баллы суммируются по уровню)</b></p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать наименование и уровень конкурса и приложить подтверждающий документ)</p>			8
4.3	<p>Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)</p> <p>Да- <b>1 балл</b> Нет- <b>0 баллов</b></p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>ДА/НЕТ</p>			1
4.4	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: , муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p> <p>- на муниципальном уровне (окружном) – <b>1 балл</b>;</p> <p>- на областном уровне – <b>2 балла</b>;</p> <p>- на всероссийском (международном) уровне <b>3 балла</b></p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать уровень , наименование публикаций и приложить подтверждающий документ)</p>			3
4.5	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <p>- на уровне ОУ- <b>1 балл</b>;</p> <p>- на муниципальном уровне (окружном) – <b>2 балл</b>;</p> <p>- на областном уровне – <b>3 балла</b>;</p> <p>- на всероссийском (международном) уровне <b>4 балла</b></p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать уровень и приложить подтверждающий документ)</p>			4

4.6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) - на уровне ОУ- <b>1 балл</b> ; - на муниципальном уровне (окружном) – <b>2 балл</b> ; - на областном уровне – <b>3 балла</b> ; - на всероссийском (международном) уровне <b>4 балла</b>	_____			4
4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов- <b>1 балл</b>	_____			1
4.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Педагог участвует в программе наставничества ОО- <b>1 балл</b> Педагог имеет достижения требуемой результативности- <b>2 балла</b>	_____			2
4.9	Участие работника в составе творческих (рабочих) групп: - на уровне СПДС – <b>1 балл</b> - на уровне образовательного округа – <b>2 балла</b> -на уровне области и выше - <b>3 балла</b>	_____			3
	<b>Итого</b>				<b>32</b>
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей</b>				
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за полгода) стабильно низкий - <b>3 балла</b> . снижение на 1% - <b>1 балл</b> , снижение на 2% - <b>2 балла</b> , снижение на 3% и выше – <b>3 балла</b>	_____			3
5.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО) 1% - <b>1 балл</b> , 2%; - <b>2 балла</b> , 3% и выше- <b>3 балла</b>				
5.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО) 1% - <b>1 балл</b> , 2%; - <b>2 балла</b> , 3% и выше - <b>3 балла</b>	_____			3

5.4	Наличие в группе детей разного возраста (Заполняется при условии, что в группе имеются воспитанники двух возрастов, но не менее 5 человек.) Да - <b>1 балл</b> , Нет - <b>0 баллов</b>	ДА/НЕТ _____			1
5.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса Да - <b>1 балл</b> , Нет - <b>0 баллов</b>	ДА/НЕТ _____			2
5.6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Да - <b>1 балл</b> , Нет - <b>0 баллов</b>	ДА/НЕТ _____			1
5.7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований Да- <b>1 балл</b> Нет- <b>0 баллов</b>	ДА/НЕТ _____			1
5.8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса Да- <b>1 балл</b> Нет- <b>0 баллов</b>				1
5.9	Качественное благоустройство: помещений - <b>1балл</b> ; территории – <b>1балл</b> ; групповых беседок- <b>1балл</b> в соответствии с требованиями СанПиН: (баллы суммируются)	предоставить сведения о проделанной работе _____			3
<b>Итого:</b>					<b>15</b>
<b>Надбавка за выслугу лет для работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня</b>					
<b>6.</b>	<b>Профессионально квалификационные группы должностей</b>	<b>Стаж работы</b>			<b>%</b>
6.1	- при выслуге от 3 до 10 лет- 10 % должностного оклада - при выслуге свыше 10 лет -15 % должностного оклада	_____			
<b>Итого:</b>					<b>86</b>
ВСЕГО:					

Подпись работника \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(подпись)

Председатель экспертной группы: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(подпись)

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) учителя-логопеда  
СПДС «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки**

за период с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерий оценивания	Обоснование самооценки	Кол-во баллов (заполняет работник)	Кол-во набр. баллов (заполняется ЭС)	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5	6
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):				
1.1.1	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» 20%-39% от числа обучающихся- <b>1 балл</b> ; 40%-59% от числа обучающихся- <b>2 балла</b> ; 60% и более от числа обучающихся- <b>3 балла</b>	_____ _____ _____ _____ _____ _____  (указать результат, приложить подтверждающий документ)			3
1.1.2	Учителя-логопеда ДОО (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся- <b>1 балл</b> ; 40%-59% от числа обучающихся- <b>2 балла</b> ; 60% и более от числа обучающихся- <b>3 балла</b>	_____ _____ _____  (указать результат, приложить подтверждающий документ)			3



1.2.	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>по разделу «физическое развитие»  по разделу «сенсорное развитие»  по разделу «познавательное развитие»  по разделу «коммуникативное развитие»  20%-39% от числа обучающихся- <b>1 балл</b>;  40%-59% от числа обучающихся- <b>2 балла</b>;  60% и более от числа обучающихся- <b>3 балла</b></p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> (указать результат, приложить подтверждающий документ)			3
1.3.	<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)</p> <p>- на муниципальном уровне (окружном) –<b>1балл</b>  - на областном уровне – <b>2 балла</b>  - на всероссийском уровне <b>3 балла</b> (баллы суммируются по уровню)</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> (указать наименование и уровень конкурса и приложить подтверждающий документ)			3
1.4.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60%- <b>1 балл</b>  61-75%- <b>2 балла</b>  76-85%- <b>3 балла</b>  свыше 85%- <b>4 балла</b></p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> (указать результат, приложить подтверждающий документ)			4
1.5.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60%- <b>1 балл</b>  61-75%- <b>2 балла</b>  76-85%- <b>3 балла</b>  свыше 85%- <b>4 балла</b></p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> (указать результат, приложить подтверждающий документ)			4

1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%- <b>1 балл</b> 61-75%- <b>2 балла</b> 76-85%- <b>3 балла</b> свыше 85%- <b>4 балла</b>	_____			4
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Да- <b>1 балл</b> Нет- <b>0 баллов</b>	ДА/НЕТ _____			1
	<b>Итого:</b>				<b>31</b>
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Да- <b>1 балл</b> Нет- <b>0 баллов</b>	ДА/НЕТ _____			1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отч период: ЦОР и ЭОР для обучающихся- 1 балл ЦОР и ЭОР для родителей- 1 балла ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балла( баллы суммируются)	_____			3
	<b>Итого:</b>				<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, победитель (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне (окружном) – <b>1б /2 б/3б</b> - на областном уровне – <b>2 б / 3 б/4б</b> - на всероссийском уровне <b>3 б / 4 б/5б</b> (баллы суммируются по уровню)	_____			12
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов Да- <b>1 балл</b> Нет- <b>0 баллов</b>	Да/нет _____			1

3.3	<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)</p> <p>- на муниципальном уровне (окружном) – <b>1 балл</b></p> <p>- на областном уровне – <b>2 балла</b></p> <p>- на всероссийском уровне <b>3 балла</b> (баллы суммируются по уровню)</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать результат, приложить подтверждающие документы)</p>			6
3.4	<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p> <p>- на муниципальном уровне (окружном) – <b>1 балл</b></p> <p>- на областном уровне – <b>2 балла</b></p> <p>- на всероссийском уровне <b>3 балла</b> (баллы суммируются по уровню)</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать результат, приложить подтверждающие документы)</p>			6
3.5	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях</p> <p>- на уровне ОО- <b>1 балл</b></p> <p>- на муниципальном (окружном) уровне – <b>2 балл</b></p> <p>- на областном уровне – <b>3 балла</b></p> <p>- на всероссийском (международном) уровне <b>4 балла</b> (баллы суммируются по уровню)</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать результат, приложить подтверждающие документы)</p>			11

3.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях - на муниципальном (окружном) уровне – <b>1 балл</b> - на областном уровне – <b>2 балла</b> - на всероссийском (международном) уровне <b>3 балла</b> (баллы суммируются по уровню)	_____ _____ _____ (указать результат, приложить подтверждающие документы)			6
3.7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): Создание- <b>1 балл</b> создание и реализация- <b>2 балла</b> создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа- <b>3 балла</b> создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона- <b>4 балла</b>	_____ _____ (указать результат, приложить подтверждающие документы)			4
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Педагог участвует в программе наставничества ОО- <b>1 балл</b> Педагог имеет достижения требуемой результативности- 2 балла	_____ _____ (указать результат, приложить подтверждающие документы)			2
<b>Итого</b>					<b>48</b>
<b>4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей</b>					
4.1	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников детского сада	_____ _____ ДА/НЕТ			1
4.2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	_____ _____ ДА/НЕТ			1
4.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	_____ _____ ДА/НЕТ			1
<b>Итого:</b>					<b>3</b>

**Надбавка за выслугу лет для работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня**

5.	Профессионально квалификационные группы должностей	Стаж работы			%
5.1	- при выслуге от 3 до 10 лет- 10 % должностного оклада - при выслуге свыше 10 лет -15 % должностного оклада	_____			
<b>Итого:</b>					<b>86</b>
ВСЕГО:					

Подпись работника \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
 (подпись)

Председатель экспертной группы: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
 (подпись)

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) педагога-психолога  
СПДС «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки  
за период с \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.**

\_\_\_\_\_  
**Ф.И.О.**

№	Критерий оценивания	Обоснование самооценки	Кол-во баллов (заполняет работник)	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭС)	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5	6
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39%;- <b>1 балл</b> 40%-59%;- <b>2 балла</b> 60% и более- <b>3 балла</b> (указываем среднее значение)	_____ _____ _____ (указать результат)			3
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период- <b>0 баллов</b> наличие положительного результата за отчетный период- <b>1 балл</b>	_____ _____ (указать результат)			1

1.3	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <p>-создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования)- <b>1 балл</b>;</p> <p>-создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся - <b>2 балла</b>;</p> <p>-создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды- <b>3 балла</b>;</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать результат)</p>			3
1.4.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p> <p>60-70%- <b>1 балл</b>;</p> <p>71-85%- <b>2 балла</b>;</p> <p>свыше 85%- <b>3 балла</b></p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать результат)</p>			3
1.5	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, призер (лауреат, победитель) (в зависимости от уровня)</p> <p>- на муниципальном уровне (окружном) –<b>1б /2 б/3б</b></p> <p>- на областном уровне – <b>2 б / 3 б/4б</b></p> <p>- на всероссийском уровне <b>3 б / 4 б/5б</b> (баллы суммируются по уровню)</p>	<p>_____</p> <p>(указать результат, приложить подтверждающие документы)</p>			12

1.6.	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p> <p>- на муниципальном уровне (окружном) – <b>1 балл</b></p> <p>- на областном уровне – <b>2 балла</b></p> <p>- на всероссийском уровне <b>3 балла</b> (баллы суммируются по уровню)</p>	_____			6
1.7.	<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)</p> <p>- на муниципальном уровне (окружном) – <b>1 балл</b></p> <p>- на областном уровне – <b>2 балла</b></p> <p>- на всероссийском уровне <b>3 балла</b> (баллы суммируются по уровню)</p>	_____			6
1.8	<p>Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>51-60%- <b>1 балл;</b></p> <p>61-75%-<b>2 балла;</b></p> <p>76-85%- <b>3 балла;</b></p> <p>свыше 85%- <b>4 балла</b></p>	_____			4
1.9	<p>Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>51-60%- <b>1 балл;</b></p> <p>61-75%-<b>2 балла;</b></p> <p>76-85%- <b>3 балла;</b></p> <p>свыше 85%- <b>4 балла</b></p>	_____			4
	<b>Итого:</b>				<b>42</b>
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
2.1	<p>Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)</p> <p>Да- <b>1 балл;</b></p> <p>Нет-<b>0 баллов</b></p>	_____	ДА/НЕТ		1

2.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений Да- <b>1 балл</b> ; Нет- <b>0 баллов</b>	ДА/НЕТ  <hr/> (адрес ресурса)			1
	<b>Итого:</b>				<b>2</b>
3.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне (окружном) – <b>16 / 2 6/36</b> - на областном уровне – <b>2 6 / 3 6/46</b> - на всероссийском уровне <b>3 6 / 4 6/56</b> (баллы суммируются)	<hr/> <hr/> (указать результат, приложить подтверждающие документы)			12
3.2	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне (окружном) – <b>1балл</b> - на областном уровне – <b>2 балла</b> - на всероссийском уровне <b>3 балла</b> (баллы суммируются по уровню)	<hr/> <hr/> (указать результат, приложить подтверждающие документы)			6
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне (окружном) – <b>1балл</b> - на областном уровне – <b>2 балла</b> - на всероссийском уровне <b>3 балла</b> (баллы суммируются по уровню)	<hr/> <hr/> (указать результат, приложить подтверждающие документы)			6
3.4	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне (окружном) – <b>1балл</b> - на областном уровне – <b>2 балла</b> - на всероссийском уровне <b>3 балла</b> (баллы суммируются по уровню)	<hr/> <hr/> (указать результат, приложить подтверждающие документы)			6

3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне (окружном) – <b>1 балл</b> - на областном уровне – <b>2 балла</b> - на всероссийском уровне <b>3 балла</b> (баллы суммируются по уровню)	_____  _____  _____  _____  (указать результат, приложить подтверждающие документы)			6
3.6	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы- 1 балл методические рекомендации- 1 балл методическое пособие- 1 балл (баллы могут суммироваться)	_____  _____  _____  _____  (указать результат)			3
3.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Педагог участвует в программе наставничества ОО- <b>1 балл</b> Педагог имеет достижения требуемой результативности- 2 балла	_____  _____  _____  _____  (указать результат)			2
	<b>Итого</b>				<b>41</b>
<b>4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей</b>					
4.1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований Да- <b>1 балл</b> ; Нет- <b>2 балла</b> .	_____  _____  _____  _____  ДА/НЕТ			1
4.2	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	_____  _____  _____  _____  ДА/НЕТ			1
	<b>Итого:</b>				<b>2</b>
<b>Надбавка за выслугу лет для работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня</b>					
5.	<b>Профессионально квалификационные группы должностей</b>		<b>Стаж работы</b>		<b>%</b>

5.1	- при выслуге от 3 до 10 лет- 10 % должностного оклада - при выслуге свыше 10 лет -15 % должностного оклада	_____			
<b>Итого:</b>					<b>87</b>
ВСЕГО:					

Подпись работника \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(подпись)

Председатель экспертной группы: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(подпись)

**Лист оценивания эффективности (качества) работника (помощника воспитателя)**

СПДС «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки  
за период с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Критерий оценивания	Обоснование самооценки	Кол-во баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭС)	Максима льное кол-во баллов
1	2	3	4	5	6
<b>Итого:</b>					<b>22</b>
<b>1</b>	<b>Эффективная организация работы со сложным контингентом воспитанников (помощник воспитателя, младший воспитатель)</b>				
1.1	Наличие в общеобразовательной группе воспитанников с ОВЗ (стенды, папки передвижки, информация на сайте): -младший воспитатель-1б.. - пом. воспитателя 1 б.	_____ (указать количество воспитанников с ОВЗ в общеобразовательной группе)			1
1.2	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе: - дошкольная группа – 1б - ясельная группа-2б	_____ (указать количество воспитанников в группе)			2
1.3.	Наличие в группе детей разного возраста не менее 3-х человек каждого возраста: 2 возраста- 1 балл ; 3 возраста- 2 балла.	_____ ДА/НЕТ			2
<b>Итого:</b>					<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Эффективная организация работы, направленной на обеспечение высокой посещаемости детьми (помощники воспитателя, младший воспитатель)</b>				

2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - на уровне среднего показателя заболеваемости по СПДС – 1 б - ниже среднего показателя заболеваемости по СПДС – 2 б	(указать количество пропусков по болезни дней 1 ребенком);  (указать количество пропусков по болезни дней по группе);  (указать количество пропусков по болезни дней по СПДС)			2
2.2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб – 1 б	ДА/НЕТ  _____			1
2.3	Положительная динамика количества дней пребывания воспитанников в группе (в детоднях): - свыше 70% (по группе) - 1 б - свыше среднего показателя по СПДС – 2 б	Указать: - посещаемость по группе _____ - посещаемость по СПДС _____			2
<b>Итого:</b>					<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Осуществление присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста, за создание условий сохранения здоровья воспитанников, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса ( работники СПДС)</b>				
3.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб ( родителей и администрации) в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств: -помощник воспитателей -2б -завхоз-3б -младший воспитатель-3б	ДА/НЕТ  _____			3

3.2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания: -для помощников воспитателя- 1 б - для кухонных работников – 3 б , для кладовщика – 3 б - младшего воспитателя– 3 б - для повара – 3 б	ДА/НЕТ _____			3
3.3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): - завхоз – 3 б; - обслуживающий персонал – 3 б	ДА/НЕТ _____			3
3.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности СПДС: - для завхоза – 5 б	ДА/НЕТ _____			5
3.5	Благоустройство территории: -пом.воспитателей-1б - обслуживающий персонал – 1 б; - завхоз – 3 б				3
3.6	Смотр-конкурс по созданию предметно-развивающей среды: для пом. воспитателей участие- 1б; 3 место- 2б; 2место-3б; 1 место-4б				4
3.7	Проявление творчества и инициативы при подготовке общесадовых мероприятий				5

<b>Итого</b>				<b>26</b>
<b>4.</b>	<b>Надбавка за выслугу лет для работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня</b>			
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада;	_____		
		(указать количество сколько лет работы в дошкольном учреждении)		
<b>Итого:</b>				
			<b>ВСЕГО:</b>	<b>36</b>

Подпись работника

\_\_\_\_\_

(подпись)

(\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.







