

**ПРИНЯТО**

На собрании трудового коллектива

Е.С.Захарова

протокол № 1 от 25.08.2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБОУ СОШ с. Бузаевка

И.А. Разоренова

приказ № 102-ОД от

«25» августа 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ  
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК  
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ И  
МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ  
РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ И СТРУКТУРНОГО  
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД «ТОПОЛЁК»  
ГБОУ СОШ с. БУЗАЕВКА**

## **ЧАСТЬ 1 «ШКОЛА»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Бузаевка муниципального района Кинельский Самарской области.

Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам и материальном стимулировании, далее «Положение», разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ,
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Бузаевка муниципального района Кинельский Самарской области,
- Законом Самарской области № 158- ГД от 14.12.2004 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».
- Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе следующих документов:
  - Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования (в действующей редакции).
  - Постановления Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» с изменениями и дополнениями от: 21 июня 2006 г., 27 июля 2007 г., 11 июня 2008 г., 29 октября 2010 г., 14 апреля, 26 мая, 12, 27 октября 2011 г., 3 февраля, 25 сентября, 12 декабря 2012 г., 21 марта 2013 г., 22 января, 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 6 октября, 20 декабря 2016 г., 1 февраля 2017 г., 2 февраля, 11 декабря 2018 г., 6 марта, 16 апреля, 11 декабря 2019 г., 16 июля, 30 ноября 2020 г., 14 июля 2021 г., 30 августа 2021 г. (в действующей редакции).
  - Постановления правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в действующей редакции).
  - Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (в действующей редакции).
  - Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», а также во исполнение распоряжения министра образования и науки Самарской области от 27.08.2013 г. № 417-р «О выделении денежных средств областного бюджета на осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5 000 рублей молодым педагогическим работникам в возрасте не старше 30 лет, впервые принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом их работы, в год окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету» (в действующей

редакции).

Письмом Минобразования РФ от 25.11.1998 г. № 20-58-4046/20-4 «О выплате денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам образовательных учреждений».

- Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (в действующей редакции).

- Постановление Правительства Самарской области от 30 октября 2013 г. № 582 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области"

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования;

- Постановлением Правительства Самарской области от 24 декабря 2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

- Постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования";

- Постановление Правительства Самарской области от 22 мая 2019 г. N 336 «О внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»,

- Постановление Правительства Самарской области от 22.05.2020 г. № 345 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области"

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

Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (Письмо Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»

- Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом ГБОУ СОШ с. Бузаевка.

Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда и установления доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда. Заработная плата педагогических работников не может быть выражена в конкретной сумме, т.к. методика ее расчета предусматривает зависимость и соответствующие периодические изменения заработной платы от контингента учащихся (наполняемость классов).

**1.2.** Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

**1.3.** Обязанности работника определяются его должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей работника, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работнику устанавливаются доплаты и надбавки к окладу в пределах фонда оплаты труда и пределах ассигнований, выделяемых на выплаты надбавок и доплат, установленных законодательством.

**1.4.** Выплата заработной платы работнику может производиться через сберкассу, банкомат (по заявлению работника) два раза в месяц (6 и 21 числа).

**1.5.** В случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право известить руководителя в письменном виде и приостановить выполнение работы.

**1.6.** За совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата, установленная по соглашению трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

**1.7.** Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

**1.8.** За работу в ночное время производится доплата в размере 35% часовой (дневной) ставки. Ночным считается время с 22<sup>00</sup> до 6<sup>00</sup> ч.

**1.9.** При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает работников о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях производственных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия. Ответственным за вручение расчетного листа является бухгалтер. Каждый работник получает расчетный листок в бухгалтерии под роспись в Журнале выдачи расчетных листков, в любой рабочий день начиная со дня выдачи заработной платы.

**1.10.** На основании письменного заявления сотрудников Учреждения из заработной платы могут быть произведены удержания (профсоюзные взносы, страховые взносы). Алименты удерживаются на основании исполнительных листов без письменного согласия сотрудников.

**1.11.** Заработная плата работников ГБОУ СОШ с. Бузаевка не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

**1.12.** Начисление заработной платы работников производится в соответствии с ежемесячно составляемым табелем учета рабочего времени.

**1.13.** Оплата командировочных расходов производится по действующим на период командировки нормативам, определенными соответствующими нормативам финансовыми документами.

**1.14.** Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, предусмотренного законодательством Российской Федерации:

- доплат,
- надбавок.

**1.15.** Установленные работнику доплаты и надбавки исчисляются в процентном отношении или суммовом выражении (абсолютная величина). Доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с договором работодателя.

**1.16.** Доплаты работникам, как правило, устанавливаются по мере необходимости, но не реже двух раз в год: на начало первого и второго учебных полугодий. Надбавки устанавливаются на определенный срок: с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа.

**1.17.** При установлении доплат и надбавок, определении их размеров учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

**1.18.** В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

**1.19.** Заработная плата директора ГБОУ СОШ с. Бузаевка устанавливается на основании трудового договора в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле

$$ЗПр = ЗПср * Кр,$$

Где ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения; ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении;

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

1-ая группа – 3,0; 2-я группа-2,5; 3-я группа-2,0; 4-я группа-1,5.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается руководителем Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

### 1.20. Нормирование труда уборщиков служебных помещений.

Нормы уборочной площади помещений (с учетом сложности, проходимости, мебелированности, качества напольного покрытия помещений).

Школа ( ул. Юбилейная, 57)		Площадь, кв.м.
Участок № 1 (1 ставка)	Холл 1 этажа Рекреация 1 этажа Кабинеты 1, 2, 3, 4 Раздевалка Коридор в столовую 1 этаж	263,40
Участок № 2 (1 ставка)	Рекреация 2 этажа Кабинеты 5, 6, 7, 8, 9 Лестница 1-2 этаж Учительская Административные помещения	263,40
Участок № 3 (1 ставка)	Рекреация 2 этажа (начальные классы) Кабинеты 10, 11, 12, 13 Компьютерный класс Лестница 1-2 этаж Туалеты 2 этажа	263,40
Итого по зданию		790,20

## 2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

**2.1** Размер фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Бузаевка «О утверждении фонда оплаты труда работников» ежегодно по состоянию на 1 января и 1 сентября, а также при изменении размера норматива бюджетного финансирования на одного учащегося.

**2.2** Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Бузаевка осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося по формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H + \text{МРОТ}$$

где: ФОТ – фонд оплаты труда работников Учреждения;

N - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, утвержденной Правительством Самарской области;

D - соотношение фонда оплаты труда работников Учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, утвержденной Правительством Самарской области; H - количество обучающихся.

В целях совершенствования механизма нормативного финансирования, повышения эффективности механизмов оплаты труда работников школы фонд оплаты труда, рассчитанный из норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования, состоит из базового и стимулирующего фонда оплаты труда (Приложение 1).

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА**

В специальный фонд при наличии средств включается: доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, доплаты за заведование учебными кабинетами, лабораторией и спортзалом, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; доплаты и надбавки работникам школы за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника и не предусмотренных должностными обязанностями работников; выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством, размеры данных доплат не могут быть ниже установленных ТК РФ: доплаты за работу с вредными или опасными и иными особыми условиями труда до 12 процентов от оклада; доплаты за работу в ночное время; доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплаты за сверхурочную работу, доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Доплаты из специального фонда оплаты труда устанавливаются на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Бузаевка.

Доплаты выражаются в суммовом выражении исходя из имеющихся средств спецфонда. При установлении доплат, определении их размеров учитываются качество и системность выполнения соответствующих видов работ. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в специальном фонде оплаты труда в размере не более 21,81 % от базового фонда.

Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством РФ.

Директор обязан в письменной форме уведомить работника об изменении выплат из специального фонда, как существенных условий трудового договора, не позднее чем за 2 месяца.

Осуществление выплат компенсационного характера происходит согласно данного Положения (Приложение 2).

### **4. РАЗМЕР, ВИДЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА**

**4.1.** Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, определяемые Положением о распределении стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Бузаевка муниципального района Кинельский Самарской области

**4.2.** Стимулирующий фонд расходуется на надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера.

**4.3.** Размер стимулирующих выплат, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива.

**4.4.** Стимулирующие выплаты начисляются ежемесячно по итогам учебного года за фактически отработанное время.

**4.5.** Стимулирующие выплаты не начисляются при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

**4.6.** Стимулирующие выплаты выплачиваются согласно разработанным и утвержденным критериям и показателям качества работы работников школы (Приложение 3).

**4.7.** Основанием для начисления стимулирующих выплат служат материалы самоанализа педагогических работников в форме портфолио, содержащие листы оценивания и подтверждающие материалы. Работники, не являющиеся педагогическими, заполняют листы оценивания. Достоверность информации, представляемой педагогическими работниками, листов оценивания работников, не являющихся педагогическими, проверяется экспертной группой в составе, определяемом приказом директора, утверждается приказом директора.

**4.8.** Стоимость одного балла утверждается приказом директора школы. Стоимость одного балла определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда работников на общее количество баллов, которое складывается из суммы количества баллов каждой отдельной категории работников. Стоимость одного балла устанавливается один раз в полугодие.

1 балл = стимулирующая часть ФОТ / общее количество баллов

**4.9.** Фонд оплаты труда на учащихся, находящихся на обучении на дому по медицинским показаниям состоит из базового фонда в размере не менее 90 %, стимулирующего фонда в размере не более 10 %.

**4.10.** Доплата директору устанавливается на основании Приказа руководителя Кинельского управления образования и науки Самарской области.

## **5. УСЛОВИЯ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ**

Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее четырех месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Доплаты работникам ГБОУ СОШ с. Бузаевка за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, могут устанавливаться:

- за увеличение объема работ и интенсивный характер работы до 20000 рублей
- за организацию учебно-воспитательного процесса в школе до 15000 рублей
- за организацию воспитательной работы в школе до 15000 рублей
- за организацию профилактической работы до 5000 рублей
- за организацию спортивно-массовой работы до 5000 рублей
- за содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствия обоснованных замечаний контролируемых органов до 10000 рублей
- за организацию качественной и эффективной методической работы в школе до 10000 рублей
- за достижения обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучений; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей и общественности до 20000 рублей
- за результативность учебно-воспитательной деятельности, подготовку призеров олимпиад, конкурсов до 9000 рублей
- за наставничество над молодыми и вновь принятыми педагогами до 1000 рублей
- за выполнение обязанностей диспетчера по расписанию учебных занятий до 7000 рублей
- за организацию работы по формированию базы данных, вводимую в АСУРСО до 5000 рублей
- за организацию работы официального сайта Учреждения до 5000 рублей
- за организацию работы в музее до 3000 рублей
- за ведение протоколов Учреждения до 5000 рублей
- за организацию работы на пришкольном участке, организацию работы по озеленению помещений и уходу за комнатными растениями до 5000 рублей
- за высокую читательскую активность обучающимися, пропаганду чтения как формы культурного досуга до 15000 рублей
- за победы обучающихся в конкурсах, соревнованиях до 3000 рублей

- за позитивные результаты государственной итоговой аттестации, качественную организацию контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, стабильность и рост качества обучения до 25000 рублей
- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации
- за организацию воинского учета и бронирования сотрудников до 1000 рублей
- за ведение архива Учреждения до 1000 рублей
- за ведение работы в школе по соблюдению норм и правил по охране труда, пожарной безопасности, ответственному за электрохозяйство до 5000 рублей
- за работу в программе УРМ до 1000 рублей
- за своевременное и качественное предоставление отчетности до 35000 рублей
- за подготовку и сдачу отчетов в системе электронного мониторинга до 1000 рублей
- за создание безопасных условий на территории школы до 1000 рублей
- за выполнение обязанностей по сохранности одежды и обуви в гардеробе до 6000 рублей
- за высокое качество подготовки школы к новому учебному году до 4000 рублей
- за выполнение срочной работы (качественную подготовку финансовой документации и своевременную сдачу отчетности) до 10000 рублей
- за выполнение срочных ремонтных работ до 2000 рублей
- за выполнение санитарно-технических работ по обслуживанию здания до 1000 рублей уборщику служебных помещений
- за увеличение объема работ (чистка плафонов, решеток) до 5000 рублей
- за осуществление сборки мебели, изготовление мелкого хозяйственного инвентаря до 3000 рублей
- за организацию горячего питания обучающихся до 5000 рублей
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы до 3000 рублей
- за выполнение обязанностей по уборке школьной территории до 5000 рублей
- за формирование базы данных по компенсационным выплатам родителям
- за снятие показаний с приборов учета воды и электроэнергии до 1000 рублей
- за оформление информационных стендов до 2000 рублей.

## **6. УСЛОВИЯ СНИЖЕНИЯ ИЛИ ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**6.1.** Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных и функциональных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.

**6.2.** Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин.

## **7. РАСХОДОВАНИЕ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПУТЕМ ЭКОНОМИИ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**7.1.** Средства, полученные путем экономии фонда заработной платы, могут быть использованы на следующие цели:

- премирование работников;
- оказание материальной помощи работникам;
- порядок распределения фонда экономии заработной платы труда работников ГБОУ СОШ с. Бузаевка (Приложение 4).

## **8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

**8.1.** Работникам может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами; тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями



- стихийных бедствий и другие форс-мажорные обстоятельства;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

**8.2.** Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ СОШ с. Бузаевка материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения.

## **9. ПОРЯДОК И СРОКИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

**9.1.** Надбавки и доплаты педагогическим работникам, административно - управленческому и обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ с. Бузаевка устанавливаются за учебный год в соответствии с критериями оценки деятельности.

**9.2.** Педагогические работники, административно-управленческий и обслуживающий персонал предоставляют администрации ГБОУ СОШ с. Бузаевка аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок до 20 августа, 20 декабря.

**9.3.** Комиссия ГБОУ СОШ с. Бузаевка предоставляет аналитические материалы по деятельности педагогических работников, административно-управленческого и обслуживающего персонала директору ГБОУ СОШ с. Бузаевка в срок до 25 августа, 25 декабря.

**9.4.** Директор ГБОУ СОШ с. Бузаевка анализирует представленные аналитические материалы и издает приказ о стимулирующих выплатах им (в срок до 30 августа, 30 декабря).

Данное положение действует до принятия нового положения.

### **Приложение 1.**

#### **Распределение фонда оплаты труда**

№	Распределение фонда оплаты труда	Процент от ФОТ
1	<p>Базовый фонд:</p> <p>из них:</p> <p>фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс</p> <p>фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала</p>	<p>не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников</p> <p>не менее 56,71 % от базового фонда</p> <p>не более 25,05 % от базового фонда</p>
2	Специальный фонд:	не более 21,81 % от фонда оплаты труда работников
3	<p>Стимулирующий фонд:</p> <p>из них:</p> <p>фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс</p> <p>фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала</p> <p>фонд оплаты труда директора</p>	<p>не более 18,24 % от фонда оплаты труда работников</p> <p>не более 91,0 % от стимулирующего фонда</p> <p>не более 6 % от стимулирующего фонда</p> <p>в размере 3 % от стимулирующего фонда</p>

### **Приложение 2**

**РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ К ПОЛОЖЕНИЮ О ДОПЛАТАХ И  
НАДБАВКАХ ГБОУ СОШ с. Бузаевка.**

Основания для назначения выплат из специальной части ФОТ	Размер выплат (% от базовой части)	Период выплат
1. Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, в том числе: - замещение занятий у преподавателей, - за совмещение профессий, - за расширение зоны обслуживания	100% до 100% до 100%	За все время замещения За фактическое время работы до приема штатного сотрудника Не более года
2. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями педагогических работников (учителя); - за исполнение обязанностей заместителя директора по учебно-воспитательной работе; - за исполнение обязанностей заместителя директора по воспитательной работе.	До 10000 руб. До 10000 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно Ежемесячно
- За организацию работы школьной библиотеки.	До 4000 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- За оформление протоколов заседаний педсоветов, административных совещаний и рабочих совещаний.	До 1500 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- Работу с родителями.	До 400 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- За заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, лаборатории, опытный участок, спортивный и актовый залы, компьютерным классом и т.д.).	Учебные кабинеты до 500 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- За выпуск школьной газеты	До 1000 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- За выполнение функций системного администратора	До 6500 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
- За руководство методическим объединением.	До 2000 руб.	В пределах спец. ФОТ: Ежемесячно
3. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно- хозяйственного персонала (заведующий хозяйством): - за выполнение должностных обязанностей кладовщика. - за выполнение функций грузчика	До 4000 руб.	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно
4. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно-хозяйственного персонала (главный бухгалтер): - За расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ (за проведение инвентаризации перед сдачей годовых отчетов, за ежемесячную ревизию (контроль) работы сотрудников бухгалтерии, за обеспечение безопасности персональных данных, за разъездной характер работы).	До 4000 руб.	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно
5. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно- хозяйственного персонала (сторож): - за выполнение должностных обязанностей дворника.	До 2000 руб.	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно

6. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно- хозяйственного персонала (уборщик служебных помещений): - за выполнение функций вахтера	До 3000 руб.	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно
7. Работа в сельской местности для педагогических работников.	25%	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно
8. За наставничество	До 1000 рублей	В пределах спец. ФОТ Ежемесячно

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя ГБОУ СОШ с. Бузаевка \_\_\_\_\_ за период работы (по итогам I (2) полугодия 20\_\_ - 20\_\_ учебного года)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Макс. количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	<p>Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)</p> <p><i>I полугодие сравнивается с предыдущим учебным годом</i></p> <p><i>II полугодие сравнивается с I полугодием.</i></p> <p><i>2 класс в I полугодии сравнивает оценки за 1 и 2 четверти.</i></p>	<p>По предметам:</p> <p>1 группа сложности: русский язык, математика</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика – 3 балла</li> <li>- сохранение значения – 2 балла</li> </ul> <p>2 группа сложности: физика, химия, иностранный язык, ИКТ, история, обществознание, литература, география, биология, окружающий мир</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика – 2 балла</li> <li>- сохранение значения – 1 балла</li> </ul> <p>3 группа сложности: физическая культура, ОБЖ, технология, ИЗО, музыка</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранение значения – 1 балл</li> </ul> <p>(*для учителей-предметников считается суммарно по каждому преподаваемому предмету, но не более 6 баллов)</p> <p><u>Динамика по школе:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Положительная динамика – 6 баллов</li> <li>Сохранение значения – 2 балла</li> </ul>	6		
	1.2.	Снижение численности (отсутствие)	Снижение – 1 балл	2		

	обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	Отсутствие – 2 балла <u>Динамика по школе:</u> Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла			
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на "4" и "5" по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по школе	<u>Качество знаний по предмету:</u> 1 группа сложности: 3 балла 2 группа сложности: 2 балла 3 группа сложности: 1 балл (*для учителей-предметников считается суммарно по каждому преподаваемому предмету, но не более 6 баллов) <u>Качество знаний по школе:</u> 46-50% - 6 баллов 41-45% - 5 баллов	6		
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Соответствие 75% и более по одному предмету – 1 балл по двум предмета – 2 балла по трем предметам – 3 балла Менее 50% «-3» балла <u>Соответствие по школе:</u> Соответствие 75% и более по одному предмету – 1 балл по двум предмета – 2 балла по трем предметам – 3 балла	9		
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100% обучающихся допущены до ГИА – 1 балл	1		
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по образовательному округу	Выше среднего значения по образовательному округу – 3 балла На уровне образовательного округа – 2 балла (*для учителей-предметников считается суммарно по каждому	3		

			преподаваемому предмету)			
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)		Соответствие 75% и более по одному предмету – 2 балл по двум предмета – 3 балла <u>Соответствие по школе:</u> Соответствие 75% и более по одному предмету – 2 балл по двум предмета – 3 балла	3		
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%		100% обучающихся допущены до ГИА – 1 балл	1		
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		100% обучающихся преодолевших – 1 балл (*для учителей-предметников считается суммарно по каждому преподаваемому предмету)	2		
1.10	Доля претендентов, заявленных на медаль "За особые успехи в учении" по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%		100% обучающихся преодолевших – 3 балла	3		
1.11	Наличие выпускников, награжденных медалью "За особые успехи в учении", которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя		70% и более выпускников подтвердили – 3 балла за каждого выпускника	Не менее 3		
1.12	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по "образовательному округу"		Выше среднего значения по образовательному округу – 3 балла На уровне образовательного округа – 2 балла (*для учителей-предметников считается суммарно по каждому			

		преподаваемому предмету)			
1.13	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Позитивная динамика – 1 балл	1		
1.14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН), по итогам сравнения отчетных периодов	Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла <u>По школе</u> Снижение – 3 балла Отсутствие – 5 баллов	5		
1.15	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% - 1 балл	1		
1.16	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 2 балла	2		
1.17	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД "Юнармия", военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	100% зарегистрированных обучающихся – 1 балл Участие в проектах и мероприятиях – 2 балла	2		
1.18	Результативность участия обучающихся и (или)	<u>Округ и район</u>	5		

		классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Участие – 1 балл Призовое место – 2 балла Победитель – 3 балла <u>Область</u> Участие – 2 балла Призовое место – 3 балла Победитель – 4 балла <u>Всероссийский</u> Участие – 3 балла Призовое место – 4 балла Победитель – 5 баллов За каждый проект (считается по наивысшему показателю)			
	1.19	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику	90% и более – 3 балла 70%-89% -2 балла 50%-69% -1 балл	3		
	1.20	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90%-100% - 1 балл	1		
	1.21	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 1 балл Наличие – 1 балл	1		
	1.22.	Качество знаний обучающихся по школе (по итогам учебных четвертей, полугодия, года)- для зам. по УВР	Позитивная динамика качества знаний обучающихся по школе – 10 баллов (за каждую ступень)	30		
	1.23.	Выполнение учителем в период ГИА функций руководителя ППЭ, члена ГЭК, организатора.	Участие – 3 балла.	3		
2. Результативность	2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами	<u>Окружной уровень:</u> Участие – 1 балл	10		



ь деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределению		предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	призер, лауреат – 5 баллов победитель – 6 баллов <u>Областной уровень:</u> Участие – 7 баллов призер, лауреат – 8 баллов победитель – 10 баллов (баллы считаются за каждого ученика)			
	2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	<u>Окружной уровень:</u> Участие – 1 балл призер, лауреат – 2 балла победитель – 3 балла <u>Областной уровень:</u> Участие – 2 балла призер, лауреат – 3 балла победитель – 4 балла <u>Всероссийский уровень:</u> Участие – 3 балла призер, лауреат – 4 балла победитель – 5 баллов (баллы считаются за каждого ученика или команду)	5		
	2.3.	Доля обучающихся 4 - 11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80% и более – 1 балл	1		
	2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	<u>Окружной уровень:</u> Участие – 1 балл Призер – 5 баллов Победитель – 6 баллов <u>Областной уровень:</u> Участие – 7 баллов Призер – 8 баллов Победитель – 10 баллов	10		
	2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в	Наличие обучающихся – 2 балла	6		

	т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега", образовательного центра "Сириус" и в другие аналогичные проекты	(баллы считаются за каждого ученика )			
2.6.	Наличие обучающихся 6 - 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику	Болельщики – 1 балл Участник отборочного этапа – 2 балла Участник соревнования – 3 балла (баллы за участников считаются за каждого ученика )	3		
2.7.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6 - 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия"	Наличие победителей и призеров – 5 баллов	5		
2.8.	Доля обучающихся 1 - 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80%-100% - 1 балл	1		
2.9.	Доля обучающихся 6 - 11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект "Билет в будущее"; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии	80%-100% - 1 балл	1		

		с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), на уровне и выше декомпозированного учителю показателя с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО				
	2.10.	Результативность творческо – исследовательской деятельности (конкурсы, конференции и т.д.)- для зам. по ВР	<u>При наличии призовых мест:</u> Всероссийский уровень – 10 баллов, Региональный уровень – 5 баллов, Окружной уровень – 3 балла Лауреаты Всероссийских и региональных очных конкурсов – 2 балла	30		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику	100% обучающихся – 2 балла	2		
	3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% работ контролирующего характера-1 балл За каждый предмет	1		
	3.3.	Результативность формирования функциональной грамотности	1 – 2 уровень - 90 – 100 % обучающихся – 1 балл 3 – 4 уровень – не менее 40 % обучающихся – 2 балла 5 – 6 уровень – не менее 11 % - 3 балла	3		
	3.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного,	Наличие 1 балл	1	1	

		обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью				
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Окружной уровень – 2 балла Областной (региональный) – 5 баллов Всероссийский уровень – 7 баллов	7		
	4.2.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие – 4 балла победители и призеры: окружной уровень – 10 баллов областной (региональный) – 15 баллов (считается по наивысшему показателю)	15		
	4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	Наличие не менее 1 публикации в месяц -5 баллов	5		
	4.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	Окружной уровень: Участие – 1 балл Победитель (призер) – 2 балла Региональный уровень: Участие – 2 балла Победитель (призер) – 3 балла Всероссийский уровень и выше: Участие – 3 балла Победитель (призер) – 4 балла	4		

			Баллы могут суммироваться по направлениям			
	4.5.	Сопровождение школьного сайта	Систематическое обновление – 10 баллов	10		
	4.6.	Результаты участия учителя, осуществляющего руководство школьным музеем, в конкурсах различного уровня	Участие – 4 балла победители и призеры: окружной уровень – 10 баллов областной (региональный) – 15 баллов (считается по наивысшему показателю)	15		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5 - 11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Охват от 80% до 90%: - 1 балл от 90% и выше – 2 балла ниже 80% - 0 баллов	2		
	5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие травматизма – 1 балл Наличие травматизма – 1 балл	1		
	5.3.	Доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	Положительная динамика: 2% - 3 балла 3% - 4 балла 4% - 5 баллов 5% и более - 6 баллов	6		
	5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 балл	1		
6. Выполнение дополнительных работ.	6.1.	Работа в школьном оздоровительном лагере	3 балла Начальник лагеря – 10 баллов	10		
	6.2.	Работа в составе экспертных комиссий	3 балла	3		
	6.3.	Руководство ПК	5 баллов			
	6.4.	Руководство ШМО	10 баллов			

Критерии эффективности труда педагога-психолога ГБОУ СОШ с. Бузаевка \_\_\_\_\_

за период работы (по итогам I (2) полугодия 20\_\_ - 20\_\_ учебного года)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
1. Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Окружной уровень – 2 балла Областной уровень – 5 баллов Федеральный уровень – 7 баллов	7		
	1.2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Для очных конкурсов: участие – 4 балла победители и призеры: окружной уровень – 10 баллов областной – 15 баллов Для заочных конкурсов Окружной уровень участник – 1 балл победитель: 3 место – 2 балла 2 место – 3 балла 1 место – 4 балла Региональный участник – 2 балла победитель: 3 место – 3 балла 2 место – 4 балла 1 место – 5 баллов (считается по наивысшему показателю)	15		
	1.3.	Наличие публикаций (методических материалов и т.п.) в периодических изданиях, сборниках (не Интернет –издания)	окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла федеральный – 3 балла	3		
	1.4.	Участие педагогов в составе экспертных групп, жюри и т.п.	окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла	2		

	1.5.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	позитивная динамика – 5 баллов нет динамики – 0 баллов	5		
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1.	Эффективная работа с учащимися психопрофилактической деятельностью	Доля обучающихся, охваченных психопрофилактической деятельностью от общего количества обучающихся 60-40% - 10 баллов до 40% - 5 баллов	10		

**Критерии эффективности труда главного бухгалтера /бухгалтера ГБОУ СОШ с. Бузаевка \_\_\_\_\_**

**за период работы (по итогам I (2) полугодия 20\_\_ - 20\_\_ учебного года)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Отсутствие – 5 баллов	5		
	1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие – 5 баллов Уменьшение количества замечаний (в сравнении с предыдущим периодом) – 3 балла  Без изменений (при наличии замечаний в сравнении с предыдущим периодом) – 2 балла	5		
	1.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на обеспечение сохранности имущества	Отсутствие – 3 балла	3		

**Критерии эффективности труда делопроизводителя ГБОУ СОШ с. Бузаевка \_\_\_\_\_**

за период работы (по итогам I (2) полугодия 20\_\_ - 20\_\_ учебного года)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.	Отсутствие замечаний по итогам контроля (проверки) за ведением делопроизводства и документооборота	Отсутствие замечаний – 3 балла	3		
	1.2.	Отсутствие нештатных ситуаций в работе инженерного и технологического оборудования здания и закрепленного участка учреждения	Отсутствие – 3 балла Оперативность выполнения технических неполадок и аварийных ситуаций – 2 балла	3		
	1.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на обеспечение сохранности имущества	Отсутствие – 3 балла	3		

**Критерии эффективности труда завхоза ГБОУ СОШ с. Бузаевка \_\_\_\_\_**

за период работы (по итогам I (2) полугодия 20\_\_ - 20\_\_ учебного года)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
1. Эффективная организация использования	1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Сохранность 100% - 5 баллов Уменьшение – 3 балла	5		



материально-технических и финансовых ресурсов	1.2..	Отсутствие нештатных ситуаций в работе инженерного и технологического оборудования здания и закрепленного участка	Отсутствие – 3 балла Оперативность выполнения технических неполадок и аварийных ситуаций – 2 балла	3		
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие замечаний (предписаний) по: санитарно-техническому состоянию помещений, территорий – 1 балл технике безопасности, охране труда – 1 балл пожаробезопасности – 1 балл	3		
	2.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	Отсутствие – 3 балла	3		

**Критерии эффективности труда уборщика служебных помещений ГБОУ СОШ с. Бузаевка \_\_\_\_\_**

**за период работы (по итогам I (2) полугодия 20\_\_ - 20\_\_ учебного года)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на обеспечение сохранности имущества	Отсутствие – 3 балла	3		
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным	Отсутствие замечаний (предписаний) по: санитарно-техническому состоянию помещений, территорий – 1 балл технике безопасности, охране труда – 1 балл	3		

		вложением средств)	пожаробезопасности – 1 балл			
--	--	--------------------	-----------------------------	--	--	--

**Критерии эффективности труда сторожа ГБОУ СОШ с. Бузаевка \_\_\_\_\_**

**за период работы (по итогам I (2) полугодия 20\_\_ - 20\_\_ учебного года)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания		Расчет показателя	Максимальное количество баллов	Количество баллов, выставленных	
					по самооценке	экспертной комиссии
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1.	Отсутствие нештатных ситуаций в работе	Отсутствие – 3 балла	3		

**ЧАСТЬ 2**  
**СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ШКОЛЫ- «ДЕТСКИЙ САД «ТОПОЛЕК»**

**10. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**10.1.** Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
  - Положения утвержденного постановлением Правительства Самарской области «Об оплате труда работников государственных дошкольных общеобразовательных учреждений Самарской области» от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (далее- Постановление),
  - Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
  - Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
  - Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 4 сентября 2014 г. N 278-од "О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 25-од "Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области",
  - Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»,
  - Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных Самарской области».

С изменениями и дополнениями от:

21 июня 2006 г., 27 июля 2007 г., 11 июня 2008 г., 29 октября 2010 г., 14 апреля, 26 мая, 12, 27 октября 2011 г., 3 февраля, 25 сентября, 12 декабря 2012 г., 21 марта 2013 г., 22 января, 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 6 октября, 20 декабря 2016 г., 1 февраля 2017 г., 2 февраля, 11 декабря 2018 г., 6 марта, 16 апреля, 11 декабря 2019 г., 16 июля, 30 ноября 2020 г., 14 июля 2021 г., 30 августа 2021 г.

- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных

функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»

- Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (Письмо Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»)

## **11. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

**11.1.** Заработная плата работника ДОУ – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Состоит из:

- должностного оклада (базовой части)
- стимулирующих и компенсационных выплат, согласно Постановления

### **Базовая часть состоит из:**

Нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 76,8\%$$

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

76,8% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

Нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования.

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 71,7\%$$

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

71,7% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

### **К компенсационным выплатам относятся:**

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за позитивные результаты воспитательной деятельности;
- за отсутствия травматизма среди обучающихся;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий;
- за качественную подготовку структурного подразделения детский сад «Тополек» к новому учебному году;
- результативность участия в мероприятиях различного уровня
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

**11.2.** К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ;
- за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников,

- за выслугу лет воспитателями и иными педагогическими работниками.

**Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:**

Нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 23,2\%$$

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

23,2% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

Нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования.

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 28,3\%$$

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

28,3% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

**11.3.** Должностные оклады работников ДОО устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих от 10.09.2008 г. № 353

**11.4.** Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников ДОО устанавливаются Правительством Самарской области.

**11.5.** Работникам ДОО может быть выплачена материальная помощь в порядке установленном настоящим Положением.

**11.6.** Оплата труда руководителя ДОО производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю ДОО устанавливаются учредителем ДОО.

**11.7.** Фонд оплаты труда работников включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базовой и стимулирующей части (приложение 1).

**11.8.** В случае экономии фонда оплаты труда работников ДОО средства направляются на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

**11.9.** Установленные работнику доплаты исчисляются в процентном соотношении от базового оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Надбавки, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении. Доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

**11.10.** Педагогическим работникам дошкольного образования устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 3700 руб. в соответствии с Постановлением правительства Самарской области от 15.04.2015г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (в действующей редакции).

**11.11.** Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат Доплаты работникам устанавливаются дважды в год: на начало первого и второго учебных полугодий. Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года. Выплата из стимулирующего фонда оплаты устанавливается на определенный срок: с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа.

**11.12.** При установлении доплат и надбавок, определении их размеров учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

**11.13.** В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения

дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

## **12. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

**12.1.** Виды, порядок, условия, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам ДООУ, а так же периодичность их установления определяются Коллективным договором и другими локальными актами ДООУ в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

**12.2.** Доплаты стимулирующей части за условия труда, отклоняющиеся от нормальных планируются в базовой части фонда оплаты труда. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных законодательством РФ.

Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев,
- отсутствие случаев травматизма воспитанников,
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

**12.3.** Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

**12.4.** Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%. Заработная плата сторожей рассчитывается, исходя из средней стоимости часа. Расчетный период- 1 год (с 1 января по 31 декабря).

**12.5.** В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

**12.6.** Доплаты работникам структурного подразделения детский сад «Тополек» за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, могут устанавливаться:

- За совмещение должностей (профессий)
- За расширение зон обслуживания или увеличение объема работы
- За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон до 100% от базовой части (Приложение 2)

**12.7.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области (Приложение 3).

**12.8.** Надбавка к базовому окладу работника устанавливается в суммовом выражении за высокую результативность, напряженность, интенсивность труда.

**12.9.** Размер надбавок работникам максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от выполнения дополнительного объема работ.

**12.10.** Надбавка может быть установлена на определенный период времени или на выполнение конкретного вида работ.

**12.11.** При ухудшении качества работы, либо прекращения выполнения дополнительных работ надбавка снижается или отменяется приказом руководителя.

**12.12.** После распределения баллов всем работникам ДООУ за указанный период бухгалтер от общей суммы рассчитывает стоимость 1 балла, затем производится расчет выплат стимулирующего характера каждому работнику ДООУ.

$$1 \text{ балл} = \text{стимулирующая часть ФОТ} / \text{общее количество баллов}$$

Работодатель имеет право снизить размер надбавки или снять надбавку в случае следующих упущений:

- недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям до 100%,
- детский травматизм, нарушение охраны труда до 100%,
- нарушение трудовой дисциплины до 100%,
- несвоевременное прохождение медосмотра до 30%,
- неправильное ведение документации до 100%,
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников до 100%.

**12.13.** Стимулирующие выплаты (стимулирующие доплаты, надбавки, премии) по результатам труда распределяются комиссией по материальному поощрению по предоставлению работодателя.

**12.14.** Работодатель представляет комиссии по материальному поощрению аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для выплаты им стимулирующих доплат, надбавок, премий или их снижения, снятия, лишения.

### **13. РАСХОДОВАНИЕ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПУТЕМ ЭКОНОМИИ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**13.1.** Средства, полученные путем экономии фонда заработной платы, могут быть использованы на следующие цели:

- премирование работников;
- оказание материальной помощи работникам;
- оплату труда внештатных работников;
- порядок распределения фонда экономии заработной платы труда работников ГБОУ СОШ с. Бузаевка (приложение 4)

### **14. ПОРЯДОК И СРОКИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

**14.1.** Надбавки и доплаты педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ с. Бузаевка устанавливаются за учебный год в соответствии с критериями оценки деятельности.

**14.2.** Педагогические работники, административно-управленческий и обслуживающий персонал предоставляют администрации ГБОУ СОШ с. Бузаевка аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок до 20 августа, 20 декабря.

**14.3.** Комиссия ГБОУ СОШ с. Бузаевка предоставляет аналитические материалы по деятельности педагогических работников, административно-управленческого и обслуживающего персонала директору ГБОУ СОШ с. Бузаевка в срок до 25 августа, 25 декабря.

**14.4.** Директор ГБОУ СОШ с.Бузаевка анализирует представленные аналитические материалы и издает приказ о стимулирующих выплатах им (в срок до 26 августа, 26 декабря).

Данное положение действует до принятия нового положения.

### **Приложение 1 Распределение фонда оплаты труда**

№	Распределение фонда оплаты труда	Процент от ФОТ
1	Базовый фонд образовательный процесс: из них: должностной оклад компенсационные выплаты Базовый фонд присмотр и уход:	71,7 % от фонда оплаты труда работников    76,8 % от фонда оплаты труда работников
2	Стимулирующий фонд образовательного процесса:  Стимулирующий фонд присмотр и уход:  фонд оплаты труда директора	28,3 % от стимулирующей части в фонде оплаты труда работников 23,2% от стимулирующей части в фонде оплаты труда работников 3% от стимулирующей части в фонде оплаты труда работников

**Приложение 2**

**РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ К ПОЛОЖЕНИЮ О ДОПЛАТАХ И  
НАДБАВКАХ ГБОУ СОШ с. Бузаевка**

<b>Основания для назначения выплат из специальной части ФОТ</b>	<b>Размер выплат (% от базовой части)</b>	<b>Период выплат</b>
1. Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, в том числе: - замещение занятий у преподавателей, - за совмещение профессий, - за расширение зоны обслуживания	100% до 100% до 100%	За все время замещения За фактическое время работы до приема штатного сотрудника Не более года
2. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно- хозяйственного персонала (делопроизводитель): - за выполнение функций специалиста по кадрам:	до 3000 руб.	В пределах базового ФОТ  Ежемесячно
3. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно- хозяйственного персонала (бухгалтер): - за работу с банковскими документами: - за ведение документооборота в Пенсионный фонд, т.е. персонифицированный учет	до 2000 руб.	В пределах базового ФОТ  Ежемесячно
4. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно-хозяйственного персонала (повар): - За выполнение функций кухонного работника	до 1500 руб.	В пределах базового ФОТ  Ежемесячно
5. Работа, не предусмотренная должностными обязанностями административно-хозяйственного персонала (завхоз): - за выполнение функций помощника повара и грузчика - за выполнение функций грузчика	до 4000 руб.	В пределах базового ФОТ  Ежемесячно



Критерии определения стимулирующих выплат работникам структурного подразделения детский сад «Тополек».

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии		Инновационные педагогические технологии - 24% (педагогические работники)  I блок	Сложность контингента воспитанников – 13%(воспитатели, пом. воспитателя)  II блок	Высокая посещаемость – 25% (воспитатели, пом. воспитателя)  III блок	Качество воспитания и здоровьесбережение – 25%  IV блок	Оценки	
							работника	экспертной комиссией
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 – <b>0,5 балла</b> соответствует – <b>1 балл</b> соответствует/осуществляется творческий (авторс.) подход – <b>1 б</b>			ст. воспитатель воспитатель пом. воспитателя			
	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>1 балл</b> 90% и более – <b>2 балла</b>		ст. воспитатель воспитатель пом. воспитателя				
	1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) – <b>1 балл</b>	ст. воспитатель воспитатель педагог – психолог					
	1.4	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений жалоб и конфликтов: не зафиксировано – <b>1 балл</b> зафиксировано – <b>1 балл</b>		ст. воспитатель воспитатель пом. воспитателя				

	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 – <b>1 балл</b>	ст. воспитатель воспитатель					
	1.6	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей – <b>1 балл</b>	ст. воспитатель воспитатель					
	1.7	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): До 70% - <b>1 балл</b> Свыше 70% - <b>2 балла</b>	ст. воспитатель воспитатель					
	1.8	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.) – <b>1 балл</b>	ст. воспитатель воспитатель					
2. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления	2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях по перечню, утвержденному Минобрнауки СО ("Талантики" "Космофест", "Инженерный марафон" и другие мероприятия технической		ст. воспитатель воспитатель				

стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)		направленности) (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) – <b>1 балл</b>						
	2.2	Проведение открытых мероприятий на уровне: ДОУ – <b>1 балл</b> Окружной уровень – <b>2 балла</b> Региональный уровень – <b>3 балла</b>		ст. воспитатель воспитатель муз. работник				
	2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня): На первом отбороч. этапе – <b>1 балл</b> На втором (очном) этапе – <b>1 балл</b> Победа во втором очном этапе – <b>2 балла</b>		ст. воспитатель воспитатель муз. работник				
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 – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель			
	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 – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель			
4. Результативность организационно-методической деятельности	4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной,			ст. воспитатель воспитатель			

педагога		опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) – <b>1 балл</b>						
	4.2	Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций (в соответствии с задачами ОО) – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель			
	4.3	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель муз. работник			
	4.4	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель			
	4.5	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель			
	4.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель			
	4.7	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель			

	4.8	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель			
	4.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель			
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): Стабильно низкий – <b>1 балл</b> Снижение на 1% - <b>1 балл</b> Снижение на 2% - <b>1 балл</b> Снижение на 3% и выше – <b>2 балла</b>				ст. воспитатель воспитатель завхоз пом. воспитателя кастелянша маш. по стирке. белья повар сторож делопроизвод. бухгалтер уборщик сл. помещений.		
	5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса – <b>1 балл</b>			ст. воспитатель воспитатель			
	5.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: 5-10% - <b>1 балл</b> 11-19% - <b>1 балл</b> свыше 20% - <b>2 балла</b>				ст. воспитатель воспитатель завхоз пом. воспитателя кастелянша маш. по стирке. белья повар сторож делопроизвод. бухгалтер уборщик сл.		

						помещений.		
	5.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований – <b>1 балл</b>				ст. воспитатель завхоз пом. воспитателя кастелянша маш. по стирке. белья повар уборщик сл. помещений калькулятор кух. работник		
	5.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – <b>1 балл</b>				ст. воспитатель завхоз сторож		
	5.6	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации – <b>3 балла</b>				главный бухгалтер бухгалтер специалист по закупкам делопроизвод.		

**Порядок распределения фонда экономии заработной платы труда работников  
ГБОУ СОШ с. Бузаевка**

1. Источниками формирования премиального фонда ГБОУ СОШ с. Бузаевка являются:
  - экономия фонда заработной платы;
  - доходы от финансово-хозяйственной деятельности ГБОУ СОШ с. Бузаевка;
  - иные источники поступления, не противоречащие Уставу ГБОУ СОШ с. Бузаевка, действующему законодательству РФ.
2. Премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, учебный или календарный год) или без указания определенного периода при наличии денежных средств.
3. Возможна выплата разовой премии:
  - за высокие достижения в труде, за выполнение особо важной или срочной работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, по результатам смотров, конкурсов (до 12000 рублей),
  - за соблюдение финансово – хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств,
  - за увеличенный объем работы,
  - за систематическую результативную работу по созданию безопасных условий осуществления образовательной деятельности.
4. Премия работнику не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.
5. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.
6. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
  - длительное заболевание, требующее долгосрочного лечения - 3000 руб.
  - тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и др.) – 2000 руб.
  - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) -2000 руб.
7. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
8. Работникам учреждения может быть выплачено материальное поощрение:
  - к праздникам - до 500 рублей;
  - к знаменательным событиям (свадьба работника или рождение ребёнка у работника учреждения)- до 1000 рублей.
9. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем учреждения из расчета имеющегося фонда экономии заработной платы.
10. Выплата материального вознаграждения директору школы осуществляется на основании распоряжения руководителя Кинельского Управления МО и Н Самарской области.