Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации

_____ А. М. Гайнанова
«18» августа 2022г.

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ с. Алькино

_____ /Ф. М. Маннанов/
«18» августа 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Алькино
муниципального района Похвистневский Самарской области

Содержание

1. Общие положения.
2. Формирование и структура фонда оплаты труда.
3. Распределение специального фонда оплаты труда.
4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.
5. Порядок премирования.
6. Порядок оказания материальной помощи.
7. Приложение №3. Критерии и показатели эффективности (качества) труда педагогических работников ГБОУ СОШ с. Алькино .
8. Приложение №4. Критерии и показатели эффективности (качества) труда административно – хозяйственного персонала ГБОУ СОШ с. Алькино.
9. Приложение №5. Критерии и показатели эффективности (качества) труда работников структурного подразделения «Улыбка» ГБОУ СОШ с. Алькино.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

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

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

1.2.2. Постановления Правительства Самарской области **от 21.06.2006 г. № 83** «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

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

1.2.4. Постановления Правительства Самарской области **от 27.07.2007 г. № 118** «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

1.2.5. Постановления Правительства Самарской области **от 11.06.2008 г. № 201** «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

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

1.2.7. Приказа министерства образования и науки Самарской области **от 19.02.2009 № 25-од** «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.2.8. Приказ министерства образования и науки Самарской области от **19.02.2009 № 28-од** «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

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

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

1.2.11. Приказа министерства образования и науки Самарской области **№ 8-од от 08.02.2010** «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области **от 19.02.2009 № 25-од** «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»».

1.2.12. Постановления Правительства Самарской области **от 26.05.2011 г. № 204** «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от **01.06.2006 г. № 60** «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

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

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

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

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

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

2. Формирование и структура фонда оплаты труда.

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

ФОТ=(Нбф х С + ОДФС) х Н, где

ФОТ – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

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

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

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

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

1) **базового фонда** в размере не менее 81.76 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

Наименование образовательной программы	ФОТ педагогических работников,%	ФОТ АХП, %	Специальный фонд	Стимулирующая часть
НОО на основе ФГОС (1 класс)	54,9	23,29	21,81	18.24
НОО на основе ФГОС (2-4 класс)	55,17	23,02	21,81	18.24
Семейная форма обучения в НОО	100			18.24
ООО на основе ФГОС (5 класс)	56,89	21,3	21,81	18.24
ООО на основе ФГОС (6 класс)	56,88	21,31	21,81	18.24
ООО на основе ФГОС (7 класс)	56,87	21,32	21,81	18.24
ООО на основе ФГОС (8-9 класс)	56,88	21,31	21,81	18.24
Семейная форма обучения в ООО	100			18.24
СОО-углубленное изучение отдельных предметов на основе ФГОС	46,15	20,76	33,09	18.24
Адаптированное НОО на основе ФГОС(с нарушением	64,89	13,3	21,81	18.24

опорно-двигательного аппарата и умственно отсталых детей)				
Адаптированное НОО на основе ФГОС(без нарушения опорно-двигательного аппарата и умственно отсталых детей)	55,04	23,15	21,81	18.24
Адаптированное ООО на основе ФГОС	58,35	19,84	21,81	18.24
Адаптированное СОО на основе ФГОС	58,29	19,9	21,81	18.24

Обучение на дому:

ООП начального, основного, среднего общего образования	93,45	-	6,55	18.24

специальный фонд оплаты труда в размере не более 21.81 % от базового фонда, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2) **стимулирующего фонда** в размере не более 18.24% от фонда оплаты труда работников. (Приложение 1,2)

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

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

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

ЗПп=Сч Н Уп 4,2 Кгр Ккв Кзн+Д+Сп

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

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

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

Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты из специального фонда;

Сп – стимулирующие выплаты.

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

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

где Сч - Средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед. – Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
a1- количество учащихся в первых классах и т.д.;
b1- количество часов за год по учебному плану в пер¬вых классах на одного обучающегося и т.д.;
245 - количество дней в учебном году;
365 - количество дней в году.
2.5. Заработная плата административно-хозяйственного персонала устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда.
2.6. Заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда, а также, выплаты стимулирующего характера. Заработная плата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.
2.7. **Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается** учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения и группы оплаты труда образовательного учреждения 2 раза в год: в январе и сентябре по формуле:
ЗПр=ЗПсрКр Ккв Кзн +Ср
где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;
ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;
Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразователь¬ных учреждений в следующих размерах:
1-я группа - 1,8;
2-я группа - 1,4;
3-я группа - 1,2;
4-я группа - 1,1;
Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:
1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;
1 - для руководителей, имеющих первую категорию;
Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:
1,2 - за ученую степень доктора наук;
1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российс¬кой Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника;
Ср – величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.
2.8. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МОиН СО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.
2.9. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения два раза в год: в январе и сентябре по формуле:

ЗПр=ЗПср Кр Ккв Кзн

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

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

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

1 -я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

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

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

2.10. **Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Улыбка» ГБОУ СОШ с. Алькино** осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника.

2.11. Изменение размеров должностного оклада работников дошкольных учреждений производится:

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

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

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

2.13. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Улыбка» ГБОУ СОШ с. Алькино включает в себя заработную плату педагогического и обслуживающего персонала.

2.14. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Улыбка» ГБОУ СОШ с. Алькино включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов), компенсационных и социальных выплат (доплат), устанавливаемых трудовым законодательством.

2.15. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (далее - норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле:

ФОТ = N x D x H, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

N- норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, утвержденной Правительством Самарской области;

D - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 - 97% от норматива);

H - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

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

2.17. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

БЧф = ФОТ х 69,6%, где:

БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

80% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

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

2.19. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

СЧф = ФОТ х 30,4%, где:

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

20% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

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

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

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

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

2.24.Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:
-на выплаты воспитателям за выслугу лет не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

3. Распределение специального фонда оплаты труда.

3.1. Специальный фонд оплаты труда сформирован согласно пункту 2.2 настоящего положения от базового фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.
3.2. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом её результативности).
3.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.
3.4. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.
3.5. **Надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями:**
- за наставничество до 300рублей;
- проверка тетрадей и письменных работ до 1000 рублей;
- заведование кабинетами до 1200 рублей;
- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями до100%;
- за руководство методическим объединением до500 рублей;
- доплата за сложность и напряженность в работе до 50%;
- за организацию горячего питания школьников до10%;
- за работу в аттестационных комиссиях на уровне образовательного учреждения до 200рублей и округа 500 рублей;
- за работу по организации экстерната 300 рублей за экзамен;

- за обслуживание компьютерной техники до 30%;
- за организацию работы по по охране труда и технике безопасности в школе до 500 рублей;
- за организацию антитеррористической работы в школе до 500 рублей;
- за ведение воинского учёта до 500 рублей;
- за работу с общественными организациями до 300 рублей;
- за организацию перевозок автомобильным транспортом до 2000рублей
- за работу по гражданской обороне до 1000 рублей.

3.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деления класса на группы при обучении отдельным предметам (коэффициент- 2);
- учитывающими квалификационную категорию работников (коэффициент - 1,2 для педагогических работников, имеющих высшую категорию; 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- группа оплаты труда ОУ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученную степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования.

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

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда до **12%;**
- за работу за компьютером (в зависимости от объема работы) до **25%.;**
- за сложность и напряженность в работе до **50%;**
- за работу повышенной юридической и материальной ответственности до 2**5%;**
- доплаты за работу в ночное время **-35%;**
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (оплачивается в двойном размере, либо по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 113, 153 ТК РФ));
- доплаты за сверхурочную работу (в соответствии со ст.152 ТК РФ);
- доплаты за совмещение профессии, должности (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.
- за использование при работе личного автомобиля.

3.8. **Доплаты и надбавки водителям по подвозу устанавливаются за протяженность маршрута:**

- от 20до 40км. – до 100%;
- от 41 до 70км. - до 125%;
- от 71 и более – до 150%.

За стаж работы:

- от 3 до 5 лет - до 100%;
- от 5 до 10 лет - до 125%;
- от 10 и более - до 150%.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 18.24% фонда оплаты труда работников и вводится в целях решения региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности (качества) труда.

4.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда ОУ.

4.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

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

80% педагогическим работникам, 20 % административно-хозяйственному персоналу.

4.5. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

4.6. Периодические стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются 1 раз в год сроком на год в январе (учитывается время с января по декабрь предыдущего года).

4.7. Результативность работы оценивается в баллах, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером стимулирующей части ФОТ.

4.8. **Надбавки за эффективность (качество) работы** устанавливаются на основании прилагаемых (приложение №1, №2, №3) критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

- до 10.01 ежегодно представление работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме, утвержденной приказом директора школы;
- директор школы издает приказ о создании экспертной комиссии по выполнению всей процедуры установления выплат;
- экспертная комиссия, в течение трех дней обрабатывают материалы самоанализа работников, осуществляет подсчет баллов, набранных работниками в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы;
- протокол заседания комиссии с прилагаемыми к ним таблицами оценивания по каждому работнику представляется директору школы;
- директор рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование совету школы на следующий день после завершения работ;
- до 15.01 ежегодно совет школы рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- до 15.01ежегодно на основании решения совета школы директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат;
- до 18.01. работник, несогласный с оценкой результативности труда, имеет возможность подать апелляцию в комиссию.

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

заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения).

4.10. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

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

4.12. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

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

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

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

5. Порядок премирования.

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

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

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

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

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

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

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

5.7. **Премия** как поощрение (награждение) отличившихся работников **выплачивается** в размере до 100% оклада **за**:

- качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, культурно-развлекательных мероприятий;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
- качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности;
- устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования, компьютеров;
- качественную защиту творческих проектов, участие в различных мероприятиях, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
- высокие результаты обучающихся по итогам ЕГЭ и государственной итоговой аттестации выпускников;
- за работу в аттестационных комиссиях, жюри на уровне образовательного учреждения и округа;
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство в работе;
- за многолетний добросовестный труд;
- за успехи в обучении и воспитании учащихся;
- за высокую результативность (первое, второе, третье место) по итогам конкурсов профессионального мастерства различного уровня;
- за активное участие в мероприятиях (открытые уроки, занятия, семинары, смотры, конкурсы, праздники);
- за проведение мероприятий к праздникам;
- за активное участие в подготовке к новому учебному году;
- за активное участие в проведении ремонтных работ в Учреждении;
- за своевременное и качественное выполнение особо важных видов работ;
- по итогам учебного и календарного года (четверти, квартала);
- в связи с праздничными (День Учителя, День Защитника Отечества, Международный женский день «8 Марта») и юбилейными (50 лет, 55 лет - для женщин; 55 лет ,60 лет - для мужчин) датами.

5.8. Основными условиями премирования являются:

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

6. Порядок оказания материальной помощи.

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

6.2. 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).

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

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

Приложение №3

к коллективному договору

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.М.Гайнанова
Принято
собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от «18» августа 2022г.

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ с. Алькино

_____ /Ф. М. Маннанов/
«18» августа 2022г.
./

Критерии и показатели эффективности (качества) труда педагогических работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Алькино муниципального района Похвистневский Самарской области

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя ГБОУ СОШ с. Алькино

Приложение№3

ФИО учителя_____

Общее количество баллов_____

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов	Экспертная оценка
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): положительная динамика -2 балла; стабильный результат -1 балла. **Примечание:** средний балл рассматривается в сравнении с результатами учителя за год, предшествующий отчетному; в 1-х классах средний балл подсчитывается по результатам контрольных срезов.	Средний балл по итогам уч. года. Сведения из АСУ РСО; сводная таблица учителя; справка рук. МО по 1 кл.	2		
1.2.	Снижение численности обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов - 0 баллов; отсутствие неуспевающих учащихся (по итогам учебного года)- 1 балл; наличие неуспевающих учащихся - (-1 балл).	Сведения из АСУ РСО	1		
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации: русский язык, математика – 5 баллов; доля неуспевающих выпускников (математика, русский язык) ниже среднего значения по образовательному округу – 4 балла; доля неуспевающих выпускников выше среднего значения по образовательному округу – 3 балла. Предметы по выбору —4 балла (свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель), 3 балла (от 30 % до 60% обучающихся), 2 балла (до 30 % обучающихся).	Протоколы ОГЭ	5		
1.4.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам): соответствие	Протоколы ОГЭ; сведения из АСУ РСО	4		

	по одному предмету - 2 балл; соответствие по двум предметам - 4 балла.				
1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА): -КО-0%- 0 баллов; -ниже среднего значения по образовательному округу -1 балл; -на уровне среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку – 2 балла; -выше среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку – 3 балла; по предметам по выбору: свыше 60 % обучающихся, выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель -1,5 балла; от 30 % до 60% обучающихся- 1 балл; до 30 % обучающихся- 0,5 балла; по предметам по выбору: свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель-2 балла; от 30 % до 60% обучающихся - 1.5 балла ; до 30 % обучающихся - 1 балл.	Протоколы ОГЭ	3		
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% - русский язык, математика, итоговое сочинение (изложение) – 5 баллов за класс; доля выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов, ниже среднего значения по образовательному округу – 4 балла; доля неуспевающих выпускников выше среднего значения по образовательному округу – 2 балла. Предметы по выбору —3 балла (свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель); 2 балла (от 30 % до 60% обучающихся); 2 балл (до 30 % обучающихся).	Протоколы ЕГЭ	10		
1.7.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам): выше среднего значения по образовательному округу - 4 балла; на уровне среднего значения по образовательному округу -3 балла; наличие выпускников, получивших на ЕГЭ от 81 до 100 баллов-2 балла	Протоколы ЕГЭ	4		

1.8.	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% - 4балла.	Протоколы ЕГЭ	4		
1.9.	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, награждённых медалью, обучавшихся у учителя- 3 балла	Протоколы ЕГЭ	3		
1.10	Результаты независимой оценки качества обучения (ВПР, РКР, НИКО): отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты- 1 балл; доля неуспевающих обучающихся ниже среднего значения по муниципалитету – 0,5 балла.	Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения	Определяется количеством ВПР, РКР, НИКО		
1.11	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся класса результатам внешних оценочных процедур, в т.ч.ВПР по преподаваемому учителем предмету(-ам): соответствие по одному предмету – 0,5 балла; соответствие по двум предметам - 1 балл. Несоответствие по одному предмету –(-0,5 балла); несоответствие по двум предметам –(-1 балл)	Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения сведения из АСУ РСО	1		
1.12	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений-0,5 баллов; наличие обоснованных жалоб-0 баллов	Журнал по итогам уч. года	0,5		
1.13	Снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов-0,5 балла;отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)– 1 балл.	Справка ОДН Информация классного руководителя	1		
1.14	Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО -1 балл; на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО -0,5 балла	Информация классного руководителя из АСУ РСО	1		
1.15	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных классным руководителем, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих	Информация классного руководителя из АСУ РСО	0,5		

	программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года и в каникулярный период), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% - 0,5 балла				
1.16	Доля обучающихся, вовлечённых классным руководителем, в проекты по патриотическому воспитанию, в т.ч. РДШ, Юнармия, волонтерского движения, ЮИД (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем: 30-49 % - 1 балл; 50-75% - 1,5 балла; 75-100% - 2 балла; -поддержка и сопровождение какого-либо детского, юношеского движения и т.д. – 1-3 балла	Статистические данные о регистрации Пакет документов по сопровождению	3		
1.17	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем или классным руководителем, в социальных проектах:наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя – 0,5 балла; призовое место в (очных) конкурсах социальных проектов на муниципальном уровне- 1 балл; окружном уровне- 2 балла; областном и выше-3 балла (при наличии экспертизы на уровне школы); -результативность участия обучающихся или классного коллектива в мероприятиях: КТД на школьном уровне – 1 балл за призовое место. (Примечание: баллы не суммируются); отказ от участия в КТД- (-1 балл); в конкурсе классных портфолио - 1 балл за призовое место; отсутствие портфолио - (- 1 балл); - в конкурсах на уровне города и округа: участие - 1 балл, наличие призового места -2 балла; участие на зональном уровне- 2 балла, наличие призового места-3 балла; участие на областном уровне-3 балла; призовое место на областном уровне-4 балла	Приказ, грамота, диплом, сертификат. Паспорт социального проекта. Сводная таблица классного руководителя	4		
1.18	Доля обучающихся, вовлеченных учителем и классным руководителем, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО - 1 балл; имеет положительную динамику-0.5 баллов.	Приказ по ОО	1		
	ИТОГО		**43**		

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня): наличие учащихся, ставших победителями или призёрами очных предметных олимпиад: в 4, 7-11-х классах на окружном уровне –3 балла за 1-2 учащихся (по предмету); 3 и более учащихся (по предмету) - 6 баллов; на уровне области – 4 балла за ученика; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика; наличие учащихся, получивших поощрение- 1,5 балла(по каждому предмету независимо от количества обучающихся); -организация участия детей в очных предметных олимпиадах школьного уровня (1-11 классы) классов - 0,5 балла; -организация участия детей в очных предметных олимпиадах (4, 7-11-е классы при условии отсутствия победителей и призеров) окружного уровня - 1 балл, областного -2 балла, всероссийского-3 балла за ученика или группу.	Приказ, грамота, диплом, сводная таблица по участию обучающихся; протокол МО	Определяется количеством победителей или призёров		
2.2.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): наличие учащихся, ставших победителями или призёрами на школьном уровне-1 балл; городском уровне-2 балла за ученика или группу; окружном уровне – 3 балла за ученика или группу; на уровне области –4 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика или группу . (При наличии экспертизы на уровне школы и проектов различной тематики); -организация участия детей в очных конференциях муниципального уровня - 0,5 балла; окружного уровня - 1 балл, зонального - 1,5 балла за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -2 балла за ученика или группу. (При наличии экспертизы на уровне школы и проектов различной тематики).	Приказ, грамота, диплом, таблица по участию обучающихся; паспорт проекта	10		
2.3.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад (кроме	Приказ, грамота, диплом, информация из	19		

	всероссийской олимпиады школьников), конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) по любым 3-м направлениям: «Экология», «Патриотическое воспитание», «Волонтерство», «Ученическое самоуправление» , проекты «РДШ»: наличие учащихся, ставших победителями или призёрами: на муниципальном уровне – 1 балл за ученика или группу; окружном уровне – 2 балла за ученика или группу; зональном - 3 балла за ученика или группу; на уровне области – 4 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика, команду или группу. **Примечание:** баллы суммируются; -организация (очного) участия детей в олимпиадах, фестивалях и конкурсах муниципального уровня - 0,5 баллов; окружного - 1 балл, зонального - 1,5 балла за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -2 балл за ученика или группу (независимо от количества конкурсов); -наличие учащихся, ставших участниками, победителями или призёрами в заочных конкурсах, фестивалях: на окружном уровне – 0,5-1 балла за ученика или группу; на областном-1-2 балла, всероссийском-2-3 балла, международном –3- 4 балл за ученика, команду или группу (независимо от количества конкурсов)	Интернета. Таблица по участию обучающихся			
2.4.	Наличие и число участников (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): на муниципальном уровне – 0,5-1 балл; на уровне образовательного округа –1-2 балла; на уровне области – 2-3 балла: российском уровне-4-5 баллов.	Сводная таблица по участию учащихся. Приказ, грамота, диплом.	Определяется количеством конкурсов		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» образовательного	Статистика по сменам «Вега» , «Сириус»	1		

	центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты-1 балл.				
2.6.	*Участие обучающихся* -в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленных на раннюю профориентацию-1 балл; -в региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся - 1 балл; --в мероприятия, по ознакомлению обучающихся со структурой экономики территории или региона (экскурсии, поездки, встречи, дни открытых дверей) - 1 балл; -в региональном проекте «Билет в будущее» -1 балл; -участие родителей в различных мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся -1 балл; -в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»-1 балл; наличие победителей и призеров в мероприятиях движения JuniorSkills-2 балла. **Примечание:** баллы суммируются.	Договоры, приказы Расчет по формуле. Статистические данные План мероприятий	7		
	ИТОГО		**37**		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1.	Участие педагогических работников ОО в мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся и (семинары, конференции, форумы, круглые стол, мастер-классы :на школьном уровне- 0,5 балла; на муниципальном -1 балл, окружном уровне – 1,5 балла, на областном уровне и выше-2 балла. Примечание: баллы не суммируются, при наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих.	Сертификаты, благодарственные письма, программа мероприятия,	2		
3.2.	Результативность участия учителя в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки на окружном уровне-2 балл	Приказ, сертификат, грамота	2		
3.3.	Наличие обучающихся у учителя, в т.ч. классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных	Скриншот Иинтернет-страницы с ИУП обучающихся на платформах	1		

	информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды РЭШ; Учи.ру, Яндекс.Учебник; Онлайн-платформа «Скайенг», Издательство «Просвещение», «Лекториум»: не менее 3 % от общего числа обучающихся классов, в которых преподает учитель-1 балл.				

3.4.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО- 2 балла	Отчет из АСУ РСО	2		
3.5.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся: презентация методической разработки урока, внеурочного занятия, авторских заданий по ФГ (не менее 5 заданий) на уровне ОО - 1 балл; на уровне округа-1,5 балла; области-2 балла.	Разработка урока, занятия; авторские задания по ФГ	2		
3.6.	Наличие общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью-2 балл	Скриншот страницы	2		
	ИТОГО		**11**		
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1.	Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных как самим ОУ (в зависимости от уровня), так и в ходе проведения мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах :на школьном уровне-1 балл; на муниципальном -1,5 балла, окружном уровне – 2 балла, на областном уровне – 3 балла, на российском уровне -4 балла (При наличии экспертизы на уровне школы). Примечание: баллы не суммируются. При наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих); работа в качестве экзаменатора – собеседника, учителя-предметника, эксперта итогового собеседования, экспертов независимой оценки качества обучения (ВПР, РКР, НИКО, ФГ) -1 балл, организаторов ИС, ВПР, ФГ на школьном уровне – 0,5 балла; работа в качестве эксперта - 1 балл, организатор - 1 балл, члена жюри на мероприятиях муниципального,	Сводная таблица учителя. Программа мероприятия; сертификат, диплом, приказ	8,5		

	окружного уровней - 1 балл; областного уровня -2 балла. -наличие авторских публикаций на официальном сайте школы, официальных аккаунтах ОО, в периодических изданиях, сборниках, Интернет-ресурсах-1 балл.				
4.2.	Результаты участия работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): -(победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне – 1,5 балла, муниципальном уровне -2 балла; окружном уровне – 3 балла, зональном- 4 балла; областном уровне – 5 баллов, на российском уровне - 6 баллов; - участие работника в конкурсах профессионального мастерства на школьном уровне-1 балл; городском-1,5 балла; на окружном- 2 балла; зональном-3 балла; областном и выше –4 балла. (При наличии экспертизы на уровне школы); -результаты участия работника в заочных конкурсах методических разработок (в т.ч. патриотической направленности), учрежденных МО и НСО и СИПКРО, на окружном уровне - 1 балл, областном- 2 балла; - участие работника в заочных конкурсах методических разработок, учрежденных МО и НСО и СИПКРО, на окружном уровне — 0,5 баллов, областном- 1 балл.	Приказ, сертификат, диплом	11		
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог. Результаты участия молодого педагога в мероприятиях различного уровня: -участие молодых педагогов в мероприятиях школьного уровня – 0,5 балла; муниципального и окружного уровня-1 балл; областного -1,5 балла; - результативность участия молодых педагогов в мероприятиях школьного уровня – 1 балл; муниципального и окружного уровня-1,5 балла; областного -2 балла. За методическое сопровождение и организацию деятельности - предметно-методического объединения на школьном уровне – 2 балла; работа в качестве руководителя УМО муниципального уровня - дополнительно 1 балл; окружного- 2 балла; областного-3 балла.	Приказы, документация руководителя МО Лист профессионального роста молодого педагога (сертификаты, грамоты приказы; программа мероприятия) План работы наставника	6,5		
4.4.	Использование IT–технологий в	Журнал учета	3,5		

	учебном процессе составляет более 10 % учебного времени – 1 балл; -участие в образовательном проекте «Урок цифры» и иных циклах открытых онлайн-уроков-1 балл; отказ от участия -(-1 балл); -сертификация педагогических работников, прошедших повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ», «Точка Роста», экспертов-РЦМО, ЭМО, АИСкадры (1 курс –0,5 балла, 2 курса – 1 балл, 3 курса и более — 1,5 балла	использования оборудования; Рабочие программы Скриншот сайта, \интернет-страницы Сертификат			
	ИТОГО		**29,5**		
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: при уровне 81-90 % - 0,5 балла; свыше 90% - 1 балла.	Информация классного руководителя	1		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Журнал учета несчастных случаев	1		
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов- Доля обучающихся-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО составляет от 55% и выше (от общей численности обучающихся классов, в которых преподает учитель) -1 балл; -наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет – 2-4 % -2 балла, 5% и выше -3 балла	Статистические данные; приказ	4		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся: 1 балл	Сведения ГИБДД; Протоколы ГИБДД	1		
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного	Приказ, сертификат, грамота	1,5		

	оборудования, инвентаря, сохранности имущества:победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне – 1,5 балла, участник на школьном уровне – 1 балл.				
5.6	Дополнительные показатели		По участию		
	ИТОГО		**8,5**		
	ВСЕГО		**134**		

Критерии оценивания эффективности работы педагога психолога для определения стимулирующих выплат.

Категория работников			
ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ			
№ п/п	**Критерии**	**Показатели**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	1.1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сферев эмоционально-волевой сфере в общении	• 20%-39% - 1 балл; • 40%-59%; - 2 балла; • 60% и более - 3 балла.
		1.2 Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	• отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов; • наличие положительного результата за отчетный период- 1балл;.
		1.3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	• создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);- 1 балл; • 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- 2 балла; • 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- 3 балла.
		1.4. Результативность деятельности педагога-психо-лога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в%	60-70%-1 балл 71-85% -2 балла свыше 85%-3 балла
		1.5. Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии	• Участник(муниципальный, окружной, региональный) – 0,5 баллов;. • Победитель, призер – (муниципальный, окружной, региональный) 1балл ; 2балла;3 балла;
		1.6.Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	• муниципальный - 1балл; • окружной –2 баллов. • региональный-3 балла
		1.7.Результативность деятельности в составе	• муниципальный - 1балл;

		рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	• окружной –2 баллов. • Региональный-3 балла.
		1.8. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	• 51-60%; - 1балл; • 61-75%;–2 баллов. • 76-85%-3 балла
		1.9. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	• 51-60%; - 1балл; • 61-75%;–2 баллов. • 76-85%-3 балла
		1.10. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	• 51-60%; - 1балл; • 61-75%;–2 баллов. • 76-85%-3 балла
		Итого (максимум)	**28 балла**
2.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**	2.1. Наличие публикаций, печатных работ в периоди-ческих изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	За публикацию -1балл (не более3х баллов)
		2.2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса5+»:	• нет – 0балл; • есть 1 балл
		Итого (максимум)	**4 балла**
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**	3.1. Результативность презентации собственной дея-тельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	• участник-0,5 балла Победитель, призер, лауреат - муниципальный - 1балл; • окружной –2 баллов. • региональный-3 балла

		3.2. Результативность презентации собственной дея-тельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	• участник-0,5 балла Победитель, призер, лауреат - муниципальный - 1балл; • окружной –2 баллов. • региональный-3 балла
		3.3. 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)	• участник-0,5 балла Победитель, призер, лауреат - муниципальный - 1балл; • окружной –2 баллов. • региональный-3 балла
		3.4. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	• участник-0,5 балла Победитель, призер, лауреат - муниципальный - 1балл; • окружной –2 баллов. • региональный-3 балла
		3.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	• участник-0,5 балла Победитель, призер, лауреат - муниципальный - 1балл; • окружной –2 баллов. • региональный-3 балла
		3.6. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	• нет – 0балл; • есть 1 балл
		3.7. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:	• нет – 0балл; • есть 1 балл

		учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	
		3.8. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психоло-гии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	• 1%-5%;-1балл • 5% до 10%-2 балла • более 10%-3 балла
		3.9. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Победитель, призер, лауреат конкурсов проф. мастерства - муниципальный - 1балл; • окружной –2 баллов. • региональный-3 балла
		Итого (максимум)	**23 баллов**
		Всего:	**55 балл**

Приложение №4
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Гайнанова А.М.
«18» августа 2022г.

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ с. Алькино

_____ /Ф. М. Маннанов/
«18» августа 2022г.

Критерии и показатели эффективности (качества) труда
административно – хозяйственного персонала

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Алькино
муниципального района Похвистневский Самарской области

Критерии оценивания эффективности работы заместителя директора по УЧ и УВР для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Положительная динамика или сохранение 100 % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования.	1	
2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования.	2	
3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца.	2	
4	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык, математика) выше средних значений по «образовательному округу» или по области.	2	
5	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский и математика) выше средних значений по «образовательному округу» или по области.	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение.	2	
7	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций.	3	
8	Сохранение или увеличение доли учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе.	1	
9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах разных уровней.	2	
10	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением.	3	
11	Наличие публикаций зам.руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе.	2	
12	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.	3	
	Итого	25	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной период.	3	
2	Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам.	3	
3	Своевременное использование оборудования (спустя месяц с момента поставки в учреждение), поставленного за счёт средств бюджета.	3	
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности.	3	
5	Увеличение доли внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса.	3	
6	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды.	3	
7	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно- материальные ценности.	3	
8	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда.	2	
9	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	3	
10	Своевременное составление и предоставление отчетности: Бухгалтерской; Налоговой; Статистической.	9	
11	Своевременное оформление сайтов	10	
12	Своевременное перечисление денежных средств на карточки работников	3	
13	Своевременное перечисление денежных средств по выставленным счетам.	3	
	Итого	51	

Критерии оценивания эффективности работы завхоза для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения.	1	
2	Наличие и выполнение плана по экономии электро, водо и теплоресурсов.	1	
3	Своевременность составления проектно- сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту.	1	
4	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту.	2	
5	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно- хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами.	1	
6	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств.	2	
7	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	1	
8	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	1	
9	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания.	2	
	Итого	12	

Критерии оценивания эффективности работы повара для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Высокий профессионализм и творческий подход к приготовлению пищи.	2	
2	Обеспечение высокого качества приготовленных блюд.	1	
3	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	1	
	Итого	4	

Критерии оценивания эффективности работы кухонного работника для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Качество выполнения санитарно – гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды и инвентаря	1	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	1	
3	Сохранность столовой посуды и кухонного инвентаря	2	
	Итого	4	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения.	2	
2	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них.	2	
3	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников.	2	
4	Ведение учета больничных листов сотрудников.	2	
5	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив.	2	
6	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив.	2	
7	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения.	2	
8	Своевременное списание и уничтожение документов.	2	
9	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	2	
10	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники.	2	
11	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	2	
12	Использование в работе специализированных компьютерных программ.	3	
	Итого	25	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, соблюдение правил пожарной безопасности.	1	
2	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования.	1	
3	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	2	
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	1	
5	Сохранность материалов, инструментов.	2	
6	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины.	1	
	Итого	8	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	1	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	2	
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	1	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	1	
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	2	
	Итого	7	

Критерии оценивания эффективности работы сторожа для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	2	
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	1	
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности.	1	
	Итого	4	

Критерии оценивания эффективности работы мастера производственного обучения для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Освоение обучающимся образовательных стандартов по практическому вождению трактора Успеваемость учащихся по предмету :100% 95-99% 91-94%	 5 3 1	
2	Выполнение квалификационных работ и сдачи квалификационных экзаменов учащихся Успеваемость учащихся по предмету : 90-100%	5	
3	Количество подготовленных выступлений на методических семинарах ,конференциях ,методических объединениях, и в сравнении с прошлым годом: На том же уровне повысилась	 0,5 1	
4	Участие педагога в профессиональных конкурсах различного уровня Высокий результат участия педагога в профессиональных конкурсах различного уровня: Третье место Второе место победитель	2 0,5 1 1,5	
5	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	2	
6	Своевременное предоставления отчетности по установленной форме.	2	
7	Обеспечение соблюдения техники безопасности труда	3	
8	Участие в проведении работы по профессиональной ориентации учащихся	2	
	Максимальное количество баллов по всем критериям	23,5	

Критерии оценивания эффективности работы водителя и сопровождающего (воспитателя) для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1	
2	Отсутствие замечаний со стороны родителей по обеспечение безопасной перевозки детей.	1	
3	Четкое выполнение обязанностей по предотвращению террористических актов.	1	
4	Качественное ведение журналов учета неисправностей т/с, учета дорожно - транспортных происшествий, учета технического обслуживания школьного автобуса, учета обнаруженных водителем на маршрутах недостатков в организации и регулирования движения.	1	
5	Бережное отношение к имуществу школы, обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	2	
6	Отсутствие ДТП, замечаний.	2	
	Итого	8	

Критерии оценивания эффективности работы техника-программиста для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
Качество работы	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	5	
	Постоянного высокий уровень настройки базового программного и аппаратного обеспечения	5	
	Участвует в организации бесперебойной работы всех звеньев информационной системы сети школы	3	
	За своевременное и качественное ведение электронной очереди	3	
	За своевременное и качественное ведение АСУ,РС0	5	
	За своевременное оформление сайта школы	3	
	За своевременное ведение журнала контентной фильтрации	3	
	За своевременное отправку отчетов через Онлайн сервис .	1	
	За качественную и своевременную работу электронной почты.	3	
	Итого	31	

Критерии оценивания эффективности работы библиотекаря для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
Формирование библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки	3	
	Формирование общешкольного заказа на учебники	2	
Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических стендов ,информационных справок, в т.к. по новинкам методической литературы	3	
Работа с читателями: индивидуальна и массовая	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр	3	
	Участие в конкурсах	Муниципальный уровень-1б,окружной -2б,областной уровень-3б	
	Обзорные беседы по прочитанным книгам, проведение библиотечных уроков внеклассного чтения. Участия в организации классных и общешкольных родительских собраниях	3	
Использование в работе современных технологий, в том числе информационно-коммуникационных	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео аудио аппаратуры и т.д.	5	
Работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников	2	
Внешняя оценка деятельности	Положительная оценка деятельности , отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, учащихся.родителей и педагогов	2	
Повышение квалификации	Прохождение курсов, посещение семинаров.	3	
	Итого	32	

Приложение № 5
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Гайнанова А.М.
«18» августа 2022г.

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ с. Алькино

_____ /Ф. М. Маннанов/
«18» августа 2022г.

Критерии и показатели эффективности (качества) труда работников структурного подразделения «Улыбка » ГБОУ СОШ с. Алькино

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Алькино
муниципального района Похвистневский Самарской области

Критерии оценивания эффективности работы воспитателя для определения стимулирующих выплат.

Категория работников			
ВОСПИТАТЕЛЬ			
№ п/п	**Критерии**	**Показатели**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	1.1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО	• частично соответствует - 1 балл; • соответствует - 2 балла; • соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) - 3 балла.
		1.2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (опрос не реже 1 раза в полугодие):	• 75%-79% - 1 балл; • 80%-89% - 2 балла; • 90% и более - 3 балла.
		1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПК):	• до 30% - 1 балл; • 30%-50% - 2 балла; • 50% и более - 3 балла.
		1.4. Результаты организации и проведения педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста	85% и выше детей показывают сформированность целевых ориентиров – 3 балла.
		1.5. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования согласно данным	• нет – 0 баллов; • условия созданы, динамика отсутствует – 1 балл;

		информационной справки специалиста: • специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; • специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	• условия созданы, наблюдается динамика - 2 балла.
		1.6. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	• жалобы отсутствуют - 2 балла; • жалобы имеются – 0 баллов.
		1.7. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ДОО, 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 ДОО:	• 20%-24% - 1 балл; • 25%-29% - 1,5 балла; • 30% и более – 2 балла.
		1.8. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей:	Да - 1 балл.
		1.9. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы:	• до 70% - 2 балла; • выше 70% - 3 балла.
		Итого (максимум)	**22 балла**
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального**	2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон», и другие мероприятия технической направленности (победитель,	• участник – 1 балл; • призер – 2 балла; • победитель – 3 балла. *(максимальный балл – 3-6 баллов)*

	самоопределения	призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться):	
		2.2. Результаты участия 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.
		2.3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами МОиН СО (в зависимости от уровней):	Участник – 1 балл. Призер и победитель: • уровень ДОО – 1 балл; • районный и окружной уровень – 2 балла; • региональный и федеральный уровень (очное участие) – 3 балла.
		Итого (максимум)	**12 баллов**
3.	**Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых) в образовательном процессе**	3.1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН : ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов.	• Созданы для участников образовательных отношений (обучающихся-родителей-педагогов): Для одной категории участников – 1 балл; Для двух категорий участников – 2 балла; Для всех участников – 3 балла; • Систематически применяются - 4 балла.
		3.2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений:	Наличие - 3 балла; Отсутствие – 0 баллов.

		Итого (максимум)	**7 баллов**
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 ДОО (в зависимости от уровня)	• авторский методический продукт создан в рамках окружной площадки – 3 балла; • авторский методический продукт создан в рамках федеральной (региональной) методической площадки – 5 баллов.
		4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня):	Участник – 1 балл. Призер и победитель: • уровень ДОО – 2 балла; • районный и окружной уровень – 3 балла; • региональный и федеральный уровень (очное участие) – 4 балла. (*баллы призеров, победителей могут суммироваться, максимальный балл – 9 баллов)*
		4.3. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:	Имеются публикации: • на уровне ДОО (сайт) – 1 балл; • на уровне района (округа) – 2 балла; • на уровне региона и выше – 3 балла. *(баллы могут суммироваться, максимальный балл – 6 баллов)*
		4.4. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе	• уровень ДОО – 1 балл; • районный и окружной уровень – 2 балла;

		проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	• областной, межрегиональный уровень – 3 балла. *(баллы могут суммироваться, максимальный балл – 6 баллов)*
		4.5. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов:	• освоил курсы повышения и применил в ООД (публично не менее 3-х НОД) на уровне ДОО – 1 балл; • на уровне ДОО и выше публично представил НОД - 2 балла; • неоднократно публично представил НОД выше уровня ДОО – 3 балла.
		4.6. Достижение наставляемым, требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог:	Представлен положительный результат по программе наставничества - 3 балла.
		4.7. Результаты участия в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности:	Проекты представлены: • на уровне ДОО – 2 балла; • на уровне района и округа (призеры) – 3 балла; • на уровне округа, региона и выше (победители) – 5 баллов.
		Итого (максимум)	**37 баллов**
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 % заболеваемости и снижение на 1% - 1 балл; • снижение на 2% - 2 балла; • снижение на 3 % и выше - 3 балла.

		5.2. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru):	• 5%-10% - 1 балл; • 11%-19% - 2 балла; • свыше 20% - 3 балла.
		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:	• 1% - 1 балл; • 2% - 2 балла; • 3% и выше – 3 балла.
		5.4. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса:	Отсутствие фактов травматизма – 1 балл.
		5.5. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований:	Отсутствие нарушений - 1 балл.
		5.6. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Отсутствие нарушений - 2 балла.
		Итого (максимум)	**13 баллов**
		Всего:	**91 балл**

Критерии оценивания эффективности работы бухгалтера для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным	3	

	и внебюджетным средствам.		
2	Своевременное использование оборудования (спустя месяц с момента поставки в учреждение), поставленного за счёт средств бюджета.	3	
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности.	3	
4	Увеличение доли внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса.	3	
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды.	3	
6	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно- материальные ценности.	3	
7	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда.	3	
8	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	5	
9	Своевременное оформление сайтов	10	
	Итого	36	

Критерии оценивания эффективности работы повара для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Высокий профессионализм и творческий подход к приготовлению пищи.	2	
2	Обеспечение высокого качества приготовленных блюд.	1	
3	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных	1	

	помещений.		
	Итого	4	

Критерии оценивания эффективности работы рабочий по стирке и ремонту спецодежды для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Увеличение объема работ: стирка дорожек, паласов, штор и т.д..	2	
2	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря.	1	
3	Отсутствие предписаний по итогам проверок	1	
	Итого	4	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, соблюдение правил пожарной безопасности.	1	
2	Обеспечение бесперебойной работы отопительной,	2	

	водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования.		
3	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	1	
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	1	
5	Сохранность материалов, инструментов.	2	
6	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины.	1	
	Итого	8	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	1	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	2	
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	1	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	1	
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	2	
	Итого	7	

Критерии оценивания эффективности работы сторожа для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	2	

2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	1	
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности.	1	
	Итого	4	

Критерии оценивания эффективности работы гардеробщика для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	1	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	2	
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	1	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	1	
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	2	
	Итого	7	