

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа № 12 городского округа Чапаевск Самарской области
(ГБОУ ООШ № 12 г.о. Чапаевск)

«Принято»

На заседании общего собрания трудового коллектива

« 01 » 10 20 21 г.

Председатель И.В. Шиншова (И.В. Шиншова)

«Утверждаю»

Директор ГБОУ ООШ № 12 г.о. Чапаевск

Г.Ю. Борисова Г.Ю. Борисова

« 01 » 10 20 21 г.

Приказ № _____ от « 01 » 10 20 21 г.

«Согласовано»

Председатель Управляющего Совета

школы В.Н. Савинова В.Н. Савинова

« 01 » 10 20 21 г.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

С.В. Скакова С.В. Скакова

« 01 » 10 20 21 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, компенсационных выплатах и порядке распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда, о порядке установления премий
и других видов материального поощрения работников государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной
общеобразовательной школы №12 городского округа Чапаевск
Самарской области

В данном документе
проучерено, прошнуровано,
прошито и скреплено печатью

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №12 городского округа Чапаевск Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ», постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования, распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019 г. №865-р «О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. №486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», приказа министерства и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы(эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда оплаты труда работников, структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере

образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
- специальный фонд оплаты труда.

1.4.2. Стимулирующего фонда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из стимулирующего фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

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

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

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

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6 Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы 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). Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \frac{\text{NROPzi} \cdot \text{DKi} \cdot \text{nz}}{12} \cdot \text{ОДС} + \text{T}$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 02.02.2018 N 571)

где: NRPzi - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

NZ - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

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

2.2. Зарплата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ZПп = Сч \times Kпр \times H \times Уп \times 4,2 \times Kзр \times Kкв \times Kзн + Д + Сп, \text{ где:}$$

ZПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

"Kпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе

федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:
 1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;
 1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;"

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – повышающий 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:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание	1,1

СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	
---	--

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

2.3. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям и с учащимися с ОВЗ.

2.4. Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по уровням образования:

- начальное общее образование;
- основное общее образование.

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

$$C_{ч} = \frac{ФОТ_{пед.} \times 245}{(\sum a_i b_i) \times 365}$$

где:

C_ч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТ_{пед.} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

($\sum a_i b_i$) - сумма ученикочасов по учебному плану;

a_i - количество учащихся в классе;

4 - количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;
i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й,... 9-й классы;
245 - количество дней в учебном году;
365 - количество дней в году.

2.6. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.7. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора учреждения.

3. Условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

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

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

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

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом 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, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

3.4. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

4.1. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

4.2. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

5. Порядок выплат компенсационного характера из специального фонда оплаты труда

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

доплаты педагогическим работникам при организации курсов внеурочной деятельности, профильного обучения, проведение курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуальных занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости классов;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и др.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда выплачивается доплата не менее 4 % от оклада по результатам специальной оценки условий труда.

5.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

6. Порядок выплат стимулирующего характера из стимулирующего фонда оплаты труда

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся :

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты образовательного учреждения.

6.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

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

отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

6.3. Надбавки стимулирующего характера для педагогов определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом, профсоюзным комитетом и утвержденным директором Учреждения.

Критерии могут быть изменены или дополнены рабочей группой по распределению стимулирующих выплат. (Приложение 1)

Формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя:

- результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг;

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

- результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;

- результативность организационно-методической деятельности педагога;

- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

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

6.4 Срок представления работниками материалов по самоанализу в рабочую комиссию по распределению стимулирующих выплат: до 12 января (по итогам работы за 2 полугодие предыдущего года), до 05 сентября (по итогу работы за 1 полугодие текущего года).

6.5. Рабочая комиссия по распределению стимулирующих надбавок создается по приказу директора Учреждения.

В состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят:

- представитель трудового коллектива, профсоюза (председатель комиссии);
- заместитель директора по УВР;
- заместитель директора по ВР;
- ответственный за предпрофильную подготовку;
- представитель Управляющего совета.

Члены рабочей комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости запрашивают дополнительную информацию у сотрудников. Они имеют право на обоснованное снижение или повышение баллов. По завершении работы рабочая комиссия оформляет протокол. На подписание протокола рабочей комиссии предоставляется 3 дня.

6.6. Подписанный протокол рабочая комиссия передает на согласование Управляющему совету.

6.7. Управляющий совет проводит согласование протокола в 3-х дневный срок.

6.8.. По итогам согласования протокола, директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих надбавок не позднее 20 января, 12 сентября.

6.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря на основании представленных сотрудниками в рабочую комиссию материалов по самоанализу деятельности по итогу 6 месяцев.

6.10. Снижение или отмена стимулирующих надбавок осуществляются в случаях:

- наличие случаев травматизма детей, во время его пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за его жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда и противопожарной защиты;
- при выявлении недостоверных сведений, предоставленных в материалах самоанализа;

- несвоевременное предоставление материалов самоанализа.

6.11. Стимулирующая надбавка снимается приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

6.12. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, стимулирующая надбавка может сниматься приказом директора без согласования с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента издания приказа о дисциплинарном взыскании.

6.13. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

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

6.15. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

7. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за классное руководство

7.1. Выплата за классное руководство состоит из федеральной части и региональной части. Федеральная часть выплаты составляет 5000 руб., ее размер не зависит от количества учащихся в классе. Размер региональной части выплаты зависит от наполняемости класса.

7.2. Наступление осенних, зимних, весенних и летних каникул для учащихся, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, не являются основаниями для снижения или отмены выплаты за классное руководство.

7.3. При распределении классного руководства на новый учебный год за педагогическим работником, как правило, сохраняется класс, в котором он осуществлял классное руководство в предыдущем учебном году.

7.4. Педагогическим работникам после выпуска 9 класса классное руководство предоставляется в 5 классе.

Педагогическому работнику 9 выпускного класса в новом учебном году обеспечивается преемственность путем предоставления им классного руководства

в 5 классах или классах, в которых ранее классное руководство осуществлялось работником, имеющим два классных руководства.

7.5. При появлении новых классов или распределении классного руководства от работников, отказавшихся от классного руководства, предпочтение отдается работникам, имеющим более высокую квалификацию.¹

7.6. О сохранении классного руководства работодатель как правило сообщает педагогическим работникам до окончания предыдущего учебного года.

7.7. Для поручения классного руководства с работником учреждения заключается дополнительное соглашение, после чего издается приказ работодателя. В дополнительном соглашении детализируются направления работы конкретного работника, а также показатели оценки деятельности при осуществлении классного руководства.

7.8. При осуществлении выплат за классное руководство в расчет принимается пятидневная рабочая неделя. Размер выплат не зависит от количества дней, свободных у учителя от учебных занятий (уроков).

7.9. При отсутствии работника по болезни свыше трех дней² исполнение обязанностей по классному руководству может быть возложено на одного из учителей, ведущих уроки в соответствующем классе. Размер оплаты за временное исполнение обязанностей по классному руководству рассчитывается пропорционально отработанным рабочим дням.

7.10. В отношении работников, добросовестно исполняющих обязанности по классному руководству и добившихся высоких результатов, работодатель предусматривает меры поощрения: благодарственное письмо, представление к награждению наградой Самарской области, денежная премия.

8. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за наставничество и волонтерство

8.1. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

8.2. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

8.3. Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

8.4. Наставник осуществляет работу по приказу руководителя учреждения за компенсационную доплату, размер которой назначается с учетом объема дополнительной нагрузки.

8.5. Текст дополнительного соглашения можно согласовать с работником по электронным каналам связи, а затем получить его согласие подписать документ. После этого издается приказ о временном переводе работника на дистанционный труд (подпись он поставит, когда вернется на работу).

9. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы.

9.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения (не более 40 % от стимулирующей части фонда оплаты труда).

9.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

9.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), кроме п.6.2.2 п.п.а) абзац 2.

9.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

10. Порядок выплаты единовременной премии

10.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров, за участие в конкурсах профессионального мастерства, подготовку учащихся к ГИА); в связи с профессиональным праздником Днем учителя; Днем бухгалтера; Днем водителя;

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта, Нового года;

в связи с юбилеем работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами, Почетными грамотами, Благодарностями различного уровня.

10.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

10.3. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

10.4. На выплату единовременной премии направляются средства из экономии фонда оплаты труда.

11. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

11.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических

работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

11.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 12.2. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.3.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

11. 3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.3.1. абзацах первом и втором пункта 6.3.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

регистрация брака – в размере от 1000 рублей;

юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения), - в размере от 1000 рублей.

12.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

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

12.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 7.1., где установлен конкретный размер выплаты).

12.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

12.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

12.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

12.7. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Приложение 1.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Ф.И.О. _____

Дисциплинарное взыскание (да, нет) _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
1.	Результативность деятельности педагога предоставляемых услуг	по обеспечению качества		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения	По итогам учебного года Положительная динамика – 2балла Сохранение – 1балл		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) Примечание: годовой критерий			
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) Примечание: годовой критерий	75% и более Да – 3 балла Нет – 0 баллов		
1.3.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» Примечание: годовой	Да – 2 балла Нет – 0 баллов		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	критерий			
1.4.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) Примечание: годовой критерий	75% и более Да – 2 балла Нет – 0 баллов		
1.5.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение численности или отсутствие – 1 балл		
1.6.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим	100% - 2 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%			
1.7.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно- патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему	100% - 3 балла 50%-99% - 2 балла 20%-49% - 1 балл менее 20% - 0 баллов		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя			
1.8.	Наличие обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления	На уровне: образовательного округа – 2 балла; региона – 3 балла, РФ – 5 баллов.		
1.9.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах	Участие - 1 балл Разработка проекта, грантовая деятельность – 5 баллов		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	или мероприятий (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)			
1.10.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, 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 или имеет положительную динамику	Да – 2 балла Нет – 0 баллов		
1.11.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Да – 2 балла Нет – 0 баллов		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
1.12.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ЮЗУ для ОО	Да – 3 балла Нет – 0 баллов		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами	Участие – 1 балл, победитель – 5 баллов, призер – 4 балла Если уровень области или России, то добавляем: участие – 1 балл; призовое место – 5 баллов Заочная конференция: победитель – 3 балла, призер – 2 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда												
	(распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)															
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно- практических конференций) (в зависимости от уровня) (учитываются три победы, имеющие высокий суммарный балл, организованных	<p>Очные: Участие – 1 балл, 1 место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла, Если уровень области или России, то добавляем: участие – 1 балл; победа – 5 баллов.</p> <p>Заочные:</p> <table border="1" data-bbox="636 1205 928 1339"> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Обл</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Россия</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table> <p>За каждый заочный дополнительный конкурс участие – 0,25 балла</p>		1	2	3	Обл	3	2	1	Россия	3	2	1		
	1	2	3													
Обл	3	2	1													
Россия	3	2	1													

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	на бесплатной основе)			
2.3	Положительная динамика доли обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	80%- 3 балла 100 %-5 баллов		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Победитель окружного этапа – 5 баллов, призер окружного этапа– 4 балла, дополнительное место – 1 балл Примечание: баллы суммируются, если педагог подготовил призеров по нескольким предметам. Участие в региональном этапе - 1 балл		
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим	до 5% - 1 балл, 6-10% - 2 балла, более 10 % - 3 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты			
2.6.	Доля обучающихся 6- 9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Выше или имеет положительную динамику – 3 балла		
2.7.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-9-х	Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Участие – 1 балл		
2.8.	Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного	На уровне – 2 балла Выше уровня – 3 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО			
2.9	Участие педагогических работников ОО в мероприятиях по распространению опыта работы по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся	Участие на уровне образовательного округа – 2 балла; дополнительно за победу (призовое место) – 1 балл; участие на уровне региона – 4 балла, дополнительно за победу (призовое место) – 2 балла; участие на уровне РФ – 6 баллов, участие на международном уровне – 7 баллов		
2.10	Доля родителей, вовлеченных в организацию и проведение практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения обучающихся	30-50% - 2 балла; 51%-69% - 3 балла; 70% и более – 5 баллов		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч.	На уровне «образовательного		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	округа» – 1 балл, на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне -3 балла		
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно- сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше,	На уровне целевого значения показателя ОО на текущий период – 0,5 балла, выше – 1 балл		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику			
3.3.	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	100% Да – 1 балл		
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного	Выступающий – 3 балла (город, округ) Выступающий – 4 балла (область, РФ)		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)			
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием,	Открытый урок или внеклассное мероприятие: школа-1 балл; город – 3 балла; округ – 4, область – 5 баллов;		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда																																	
	организованных иными ОО (в зависимости от уровня)																																				
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Да – 2 балла Нет – 0 баллов																																			
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	<p>Очные:</p> <table border="1" data-bbox="638 1417 986 1637"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>у</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Город</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Округ</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Обл</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Россия</td> <td>10</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Заочные:</p> <table border="1" data-bbox="638 1727 928 1816"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Россия</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	у	Город	4	3	2	1	Округ	6	5	4	1	Обл	8	7	6	3	Россия	10	9	8	5		1	2	3	Россия	3	2	1		
	1	2	3	у																																	
Город	4	3	2	1																																	
Округ	6	5	4	1																																	
Обл	8	7	6	3																																	
Россия	10	9	8	5																																	
	1	2	3																																		
Россия	3	2	1																																		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
4.7	Повышение квалификации в	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»)			
4.8	Общественно-значимая деятельность	За каждый вид- 2 балла		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ЮЗУ для ОО	На уровне – 3 балла Выше уровня – 5 баллов		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные и качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
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	Да – 2 балла Нет – 1 балл		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 балл		
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных	Победитель – 2 балла		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
	учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества			
5.6.	Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования директора или лица его замещающего (до 20 минут) о чрезвычайных происшествиях с обучающимися ОУ, произошедших, в том числе, во время пребывания в ОУ	Да – (-10) баллов		

39 (ссылка) лист 12

Директор ГБОУ ООШ № 12
г.о. Чапаевск

Г.Ю. Борисова

« 04 » 10 20 11 г.

М.П.

